CAO voor Uitzendkrachten

2012-2017

Januari 2016











Vakbonden en de cao

Over de afspraken in deze cao onderhandelen werkgeversorganisaties en vakbonden met elkaar. Uitzendkrachten kunnen ook invloed uitoefenen op de cao door lid te worden van een vakbond. Namens de leden fungeren de vakbonden als onderhandelingspartner. De onderhandelaars betrekken de leden bij het tot stand komen van de cao. De leden kunnen op verschillende momenten hun mening geven. En uiteindelijk zijn zij het die over het resultaat van de onderhandelingen stemmen.

Ook invloed op je cao hebben? Word lid!

FNV Flex



FNV Flex is een sectordeel van de FNV. De FNV is met ruim 650.000 leden de grootste vakbond van Nederland. Wij zetten ons in voor de belangen van onze leden op het gebied van werk en inkomen, ook voor uitzendkrachten. Een goede cao regelen we voor iedereen, maar alle andere voordelen zijn exclusief voor onze leden. Wil je weten van welke voordelen je als lid van FNV Flex kunt profiteren? Kijk dan voor meer informatie op: **www.fnvflex.nl/uitzendkrachten**

CNV Dienstenbond



Persoonlijk, snelle service en betrouwbaar! Dat is in een notendop waar CNV Dienstenbond voor staat. Of het nu gaat om advies, juridische hulp, loopbaanbegeleiding of een goede cao... wij willen dat jij ervaart dat je het met ons goed voor elkaar hebt! Wist je dat er een complete rechtsbijstandsverzekering (ook privé) bij ons lidmaatschap is inbegrepen? CNV Dienstenbond biedt het meest complete servicepakket tegen de laagst mogelijke prijs. Kijk voor meer informatie op: **www.cnvflex.nl**

De Unie



Als professional bent u zelfbewust en zelfredzaam. Het komt echter voor dat persoonlijk advies nuttig is. Dan is De Unie uw partner op het gebied van carrière, inkomen, werk en welzijn. Waarom De Unie? De Unie is een onafhankelijke vakbond met oog en oor voor de individuele kracht. Meer info over De Unie, de “andere” vakbond: **www.unie.nl/aanmelden**

LBV



LBV is de meest vernieuwende vakbond die er op dit moment bestaat. LBV is in de vakbondswereld zeker geen nieuwkomer want LBV bestaat al 45 jaar. Bovendien heeft LBV ruim 15 jaar ervaring als belangenbehartiger van uitzendkrachten. LBV is een no-nonsense vakbond waar u terecht kunt voor al uw vragen op het terrein van werk en inkomen. Als lid van LBV heeft u exclusief toegang tot de voordelen die LBV u kan bieden. Heeft u interesse in een betrouwbare en moderne vakbond? Surf dan snel naar: **www.lbv.nl**

Bladzijde

Inhoud

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten

De ondergetekenden, te weten:

1. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam,
   als partij ter ene zijde,
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
   b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, Haarlemmermeer,
   c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,
   d. LBV, gevestigd te Rotterdam,
   ieder als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- in april 1996 door de Stichting van de Arbeid het advies over Flexibiliteit en zekerheid, *Nota flexibiliteit en zekerheid, publicatienummer 2/96, 3 april 1996* aan de regering werd uitgebracht. In dit advies is onder meer de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht beschreven;
- cao-partijen in de uitzendbranche in april 1996 als onderdeel van bovenstaand advies een convenant zijn overeengekomen, waarin afspraken zijn gemaakt over de rechtspositie, pensioen en scholing voor uitzendkrachten. Dit convenant dient te worden bezien in samenhang met dat deel van het advies van de Stichting van de Arbeid dat ingaat op de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendkracht en uitzendonderneming;
- in vervolg op het advies van de Stichting van de Arbeid per 1 januari 1999 de Wet Flexibiliteit en zekerheid is ingevoerd;
- per 1 januari 1999 cao-partijen een vijfjarige cao zijn overeengekomen, waarin uitvoering is gegeven aan de afspraken in het hiervoor genoemde convenant;
- in oktober 2001 door de Stichting van de Arbeid het advies *Arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers, de verhoudingen tussen uitzend-CAO's en CAO's van inlenende ondernemingen (Publicatienummer 10/01)*, werd uitgebracht;
- nadien door cao-partijen in de *CAO voor Uitzendkrachten* onder meer de definitie van de inlenersbeloning is geïntroduceerd;
- de *Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PbEU 2008, L 327)* in 2012 heeft geleid tot heroverweging van het loonverhoudingsvoorschrift en aanpassing van artikel 8 WAADI per 27 april 2012 (*Staatsblad* 173, 26 april 2012), dat zijn vormgeving heeft gekregen in deze cao;
- de Wet werk en zekerheid gefaseerd in werking treedt per 1 januari 2015, 1 juli 2015 respectievelijk 1 januari 2016;
- met ingang van 30 maart 2015 de inlenersbeloning dient te worden toegepast vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlener, behalve ten aanzien van de uitzendkracht die behoort tot een specifieke groep, zoals door cao-partijen overeengekomen op 12 juli 2012 en 30 september 2014.

Komen overeen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hierna volgende artikelen, bijlagen en protocollen.

Hoofdstuk 1 Definities, werkingssfeer, karakter cao

Artikel 1 **Definities**

In deze cao wordt verstaan onder:

a. **ABU-beloning**: de beloning die kan gelden voor de uitzendkracht die behoort tot een van de specifieke groepen als weergegeven in artikel 27 van de cao;
b. **arbeids- en rusttijden**: de arbeids- en rusttijden in de zin van de Arbeidstijdenwet;
c. **aspirant-uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
d. **cao-partijen**: partijen bij de *CAO voor Uitzendkrachten*, te weten de ABU, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en LBV;
e. **compensatie-uren**: ingevolge artikel 49 van de cao toegekende vrije uren of delen van uren, niet zijnde vakantie-uren. Over compensatie-uren worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen opgebouwd en is geen wachtdagcompensatie verschuldigd;
f. **de cao**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen en protocollen;
g. **detacheringsovereenkomst**: de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding in fase A, B of C;
h. **feitelijk loon**: het met inachtneming van de cao toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
i. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
j. **inlenersbeloning**: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
   1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
   2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
   3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
   4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
   5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
   6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
k. **inschrijving**: de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;
l. **loonstrook**: een schriftelijke opgave zoals bedoeld in artikel 7:626 BW, overeenkomstig onder q. van dit artikel;
m. **opdracht**: de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;

n. **opdrachtgever**: de derde, aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door een uitzendonderneming;
o. **opvolgend werkgeverschap**: de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn;
p. **scholier**: de uitzendkracht die een opleiding volgt in het kader van de Wet voortgezet onderwijs (WVO);
q. **schriftelijk**: op schrift gesteld dan wel ter beschikking gesteld per e-mail of door middel van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, zulks tenzij in deze cao nadrukkelijk anders is bepaald. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, dienen de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht te kunnen worden gedownload. Daarnaast dient de uitzendkracht minimaal één maand van tevoren te worden geïnformeerd over het afsluiten van de portal of het verwijderen van de daarop ter beschikking gestelde documenten;
r. **student**: de uitzendkracht die een opleiding volgt in het hoger beroeps- of wetenschappelijk onderwijs als bedoeld in de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs (WHW);
s. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
t. **terugvalloon**: 90% van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling doch minimaal het wettelijk minimumloon;
u. **uitzendarbeid**: de arbeid, die wordt uitgeoefend door de uitzendkracht, krachtens de uitzendovereenkomst;
v. **uitzendbeding**: de bepaling in de uitzendovereenkomst, waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW);
w. **uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
x. **uitzendonderneming**: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers;
y. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
z. **vakantiewerkers**: scholieren, studenten en andere studerenden (onder wie uitzendkrachten in een BBL-traject), die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming;
aa. **verblijfsduur**: de gehele periode dat een uitzendkracht bij een opdrachtgever werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
ab. **wachtdagcompensatie**: de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond

van artikel 53 lid 4 van de cao moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen;

ac. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;

ad. **werknemersorganisaties**: de werknemersorganisaties, die als partijen ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst zijn genoemd.

Artikel 2 **Werkingssfeer**

1. De cao is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 4 van de cao.
2. De cao is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht van deze leden is te vinden op de website van de NBBU.
3. De cao is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingssfeeromschrijving van een andere bedrijfstak-cao, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 4 genoemde cumulatieve vereisten.
4. De cao blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 3, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
   a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
   b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende cao gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere cao omschreven, én
   c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de *Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv)*, gepubliceerd in de *Staatscourant* nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én
   d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere cao, én
   e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

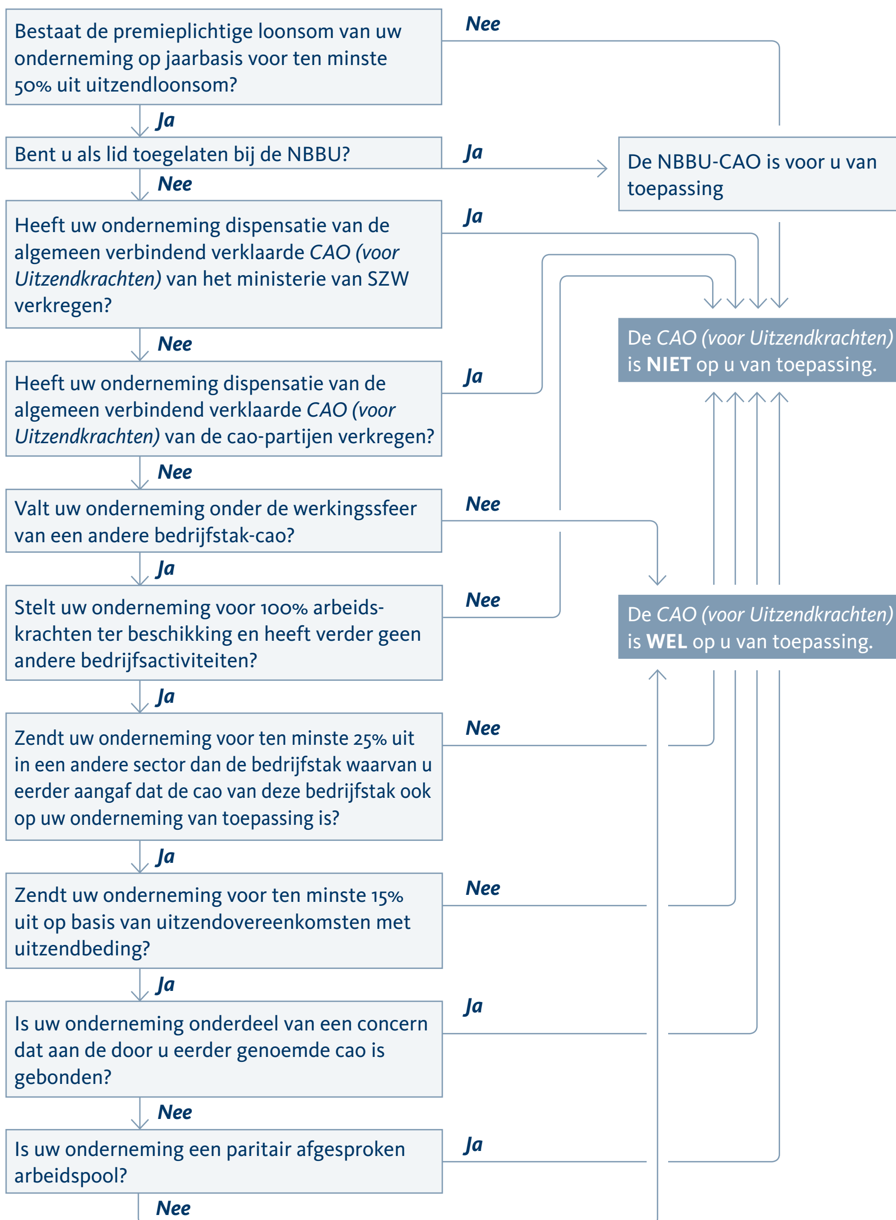
Toelichting:

Uitzendkrachten zijn werknemers van de uitzendonderneming en vallen doorgaans onder de CAO (voor Uitzendkrachten) *waar de uitzendonderneming rechtstreeks, dan wel door algemeenverbindendverklaring onder valt. De uitzendonderneming kan echter in sommige gevallen ook onder een andere cao vallen. Dan kan verwarring ontstaan over welke cao van toepassing is.*

Om dit op te lossen heeft de Stichting van de Arbeid een aanbeveling[*] gepubliceerd. Op basis van deze aanbeveling kan een adequate afbakening en regulering plaatsvinden van cao-regelingen die van toepassing zijn op uitzendwerknemers en uitzendondernemingen. De aanbeveling houdt onder meer in dat in de bedrijfstak-cao's een spiegelbepaling wordt opgenomen van de werkingssfeerbepaling in artikel 2 van de cao.

* *Stichting van de Arbeid;* Arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers. De verhouding tussen uitzend-CAO's en CAO's van inlenende ondernemingen; *17 oktober 2001; publicatienr. 10/01.*

Is de cao op uw onderneming van toepassing? (schematische weergave)
Aan dit schema kunnen geen rechten worden ontleend.



NB. Ten aanzien van uitzendondernemingen actief in de bouw, geldt een afwijkende regeling artikel 51 van de cao.

Artikel 3 **Looptijd**

De cao is op 5 november 2012 aangegaan voor een tijdvak van vijf jaar, tot en met 4 november 2017.

Artikel 4 **Dispensatie**

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere cao dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de cao, onder door cao-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in Bijlage IX bij deze cao. Controle door de SNCU op naleving van de voor dispensatie aangemelde cao(-bepaling) zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3. De Dispensatiecommissie beslist namens cao-partijen op een dispensatieverzoek.

Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 5 **Inschrijving**

1. Inschrijving van een natuurlijke persoon als aspirant-uitzendkracht geschiedt door de uitzendonderneming.
2. Door inschrijving geeft de aspirant-uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst.
3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeid aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeid te aanvaarden.
4. Bij inschrijving verstrekt de aspirant-uitzendkracht de gevraagde inlichtingen omtrent zijn* arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht zelf verzoekt tot beëindiging van de inschrijving.

* *In de cao worden personen te allen tijde aangeduid in de mannelijke vorm. Dit is slechts een stilistische keuze.*

Artikel 6 **Voorwaarden van uitzending**

1. Vóór de ondertekening van de uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een exemplaar van de cao. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de cao ontvangen.
2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur en salariëring, met inachtneming van de cao.
3. Afwijking van de cao en de bijlagen is slechts toegestaan:

   a. voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht; en
   b. mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
4. De uitzendkracht dient zich voor aanvang van de uitzendarbeid desgevraagd te legitimeren bij zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever.

Artikel 7 **Melding arbeidsverleden bij aanbod**

Opvolgend werkgeverschap

1. Ieder aanbod van de uitzendonderneming aan de uitzendkracht tot het verrichten van uitzendarbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 omschreven.
2. Wanneer de uitzendonderneming daarom verzoekt, is de aspirant-uitzendkracht, alvorens de aangeboden uitzendarbeid te aanvaarden, verplicht om aan de uitzendonderneming inlichtingen omtrent het arbeidsverleden en de aan hem uitbetaalde transitievergoeding te verstrekken.
3. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld onder lid 2 van dit artikel, de uitzendonderneming als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod daartoe in te trekken.
4. Het in het BW en artikel 17 van de cao bepaalde inzake opvolgend werkgeverschap vindt geen toepassing op de uitzendonderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien, als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de uitzendkracht verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

Pensioen

5. Als een aspirant-uitzendkracht uitzendarbeid wordt aangeboden, is hij desgevraagd verplicht om voor de aanvaarding daarvan te melden aan de uitzendonderneming of hij voldaan heeft aan de eisen van deelname aan pensioen zoals bepaald in Bijlage III.

Artikel 8 **Opgave van opgebouwde rechten**

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht opgebouwde rechten in het fasensysteem, inclusief een verklaring dat voldaan wordt aan de eisen van deelname aan pensioen zoals bepaald in Bijlage III, indien dit van toepassing is.

Artikel 9 **Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming**

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.
2. De uitzendkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
3. De uitzendonderneming dient bij de opdrachtgever te bedingen dat laatstgenoemde zich jegens de uitzendkracht zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als ten opzichte van zijn eigen werknemers.
4. *Gelijke behandeling*
   Uitzendondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van

godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

Artikel 10 **Gedragsregels en sancties**

1. De uitzendkracht dient zich te houden aan de bedrijfsreglementen en gedragsregels van zowel de opdrachtgever als van de uitzendonderneming.
2. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
   a. berisping;
   b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon[*1]; en/of
   c. ontslag (zo nodig op staande voet).
3. Schorsing zonder behoud van loon[*1] zal in ieder geval mogelijk zijn, indien de uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de terbeschikkingstelling.
4. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 2 onder a. en b. van dit artikel door de uitzendonderneming staat beroep open bij de Geschillencommissie voor de Uitzendbranche als bedoeld in artikel 70 van de cao. In dit geval kan een verkorte procedure worden gevolgd.[*2]
5. De uitzendkracht kan in deze procedure verzoeken om schriftelijke rehabilitatie. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief verzonden’.

[*1] *In afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing.*

[*2] *Het formulier en de toelichting die u in dient te dienen bij de verkorte procedure Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kunt u downloaden van de ABU-website.*

Artikel 11 **Tijdverantwoording**

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht over de wijze waarop de uitzendkracht de door hem gewerkte uren dient te verantwoorden. De tijdverantwoording geschiedt schriftelijk.
2. De tijdverantwoording wordt door de uitzendkracht ingevuld, waarbij het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt, wordt vermeld. De tijdverantwoording zal vervolgens voor akkoord aan de opdrachtgever worden overgelegd. De door de opdrachtgever geaccordeerde tijdverantwoording wordt vervolgens onverwijld aan de uitzendonderneming verstrekt.
3. Indien de tijdverantwoording plaatsvindt volgens een door de opdrachtgever gehanteerd tijdverantwoordingssysteem, draagt de uitzendonderneming er zorg voor dat de uitzendkracht deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de uitzendonderneming de bewijslast omtrent het aantal door de uitzendkracht gewerkte uren.

Hoofdstuk 3 Rechtspositie

Artikel 12 **Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst**

1. *Aanvang van de uitzendovereenkomst*
   Tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen, wordt de uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt.
2. *Aard van de uitzendovereenkomst*
   Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
   a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
      Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A.
   b. de detacheringsovereenkomst;
      Een detacheringsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

Artikel 13 **Uitzendfasen**

1. *Fase A*
   a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
   b. Fase A duurt 78 gewerkte weken. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
   c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen.
   d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling opnieuw.

   Lid 1 onder e. blijft ongewijzigd en vervalt met ingang van 1 juli 2016
   e. In afwijking van het bepaalde onder a., b. en d. van dit lid geldt voor de uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt dat de uitzendkracht werkzaam is in fase A zolang deze nog niet in meer dan 130 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.

2. *Fase B*
   a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
   b. Fase B duurt maximaal vier jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C (zie hierna lid 3 van dit artikel) zolang niet meer dan vier jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.

c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
d. De periode van vier jaar en het aantal van zes detacheringsovereenkomsten (als bedoeld onder b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee detacheringsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee detacheringsovereenkomsten van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
e. Ingevolge artikel 7:668a lid 9 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst die uitsluitend en overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de uitzendkracht niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. Voor uitzendkrachten die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgen, geldt de voorwaarde dat deze BKA-opleiding op de lijst van STOOF is opgenomen zoals bepaald in artikel 27 lid 1 onder bullet 6. De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.
f. Ingevolge artikel 7:668a lid 10 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie beroepsonderwijs niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar. De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.
g. Ingevolge artikel 7:668a lid 11 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst met een uitzendkracht die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week bedraagt. Het gemiddelde van ten hoogste twaalf uur per week wordt berekend over de looptijd van de gehele detacheringsovereenkomst.
Wanneer de uitzendkracht de leeftijd van achttien jaar bereikt, telt de dan lopende detacheringsovereenkomst vanaf dat moment mee voor het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.
De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.
h. *Overgangsregeling fase B*
De zevende of achtste detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht in fase B die is aangegaan voor 1 juli 2015 eindigt van rechtswege op de in de detacheringsovereenkomst genoemde datum, mits deze datum is gelegen voor 1 juli 2016.

3. *Fase C*
a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van

fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

c. Als er na beëindiging van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van zes maanden of minder, dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige beëindiging is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van zes maanden of minder, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan hetgeen in artikel 17 lid 4 is bepaald.

Artikel 13a **Kortdurende detacheringscontracten**

1. De detacheringsovereenkomst aangegaan voor de duur van één (werk)dag, die - behoudens in geval van beëindiging - (telkens) aansluitend wordt verlengd voor eenzelfde duur, wordt geacht vanaf de eerste verlenging voor ten minste drie uur uitzendarbeid per (werk)dag te zijn aangegaan. De uitzendkracht heeft in dat geval vanaf de eerste verlenging per (werk)dag ten minste recht op een vergoeding ter hoogte van driemaal het feitelijk uurloon.
2. Lid 1 van dit artikel is niet van toepassing op scholieren, studenten en vakantiewerkers.
3. Lid 1 van dit artikel is daarnaast niet van toepassing op (uitzend)arbeid die naar zijn intrinsieke aard een kortere duur heeft dan drie (aaneengesloten) uren.[*1]
4. Voor de detacheringsovereenkomst aangegaan voor de duur van één (werk)week, die - behoudens in geval van beëindiging - (telkens) aansluitend wordt verlengd voor eenzelfde duur en wordt toegepast bij dezelfde opdrachtgever waarvoor in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid wordt verricht, geldt na 26 gewerkte weken dat de minimale omvang van de daaropvolgende (verlengde) detacheringsovereenkomst gelijk moet zijn aan de gemiddelde omvang van de (uitzend)arbeid per week in de eerste 26 gewerkte weken.
5. Lid 4 van dit artikel is niet van toepassing op scholieren, studenten en vakantiewerkers.
6. Lid 4 van dit artikel is daarnaast niet van toepassing op (uitzend)arbeid die vanwege zijn intrinsieke aard een wisselende of kleinere omvang heeft dan de gemiddelde omvang van de (uitzend) arbeid per week in de afgelopen 26 gewerkte weken. In het geval dat de intrinsieke aard van de (uitzend)arbeid een wisselende of kleinere omvang met zich meebrengt, wordt bij de vaststelling van de omvang zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de gemiddelde omvang van de uitzendarbeid in de eerste 26 gewerkte weken.[*2]

[*1] *Voorbeeld:*
De uitzendkracht werkt als overblijfmedewerker. Hij werkt dagelijks tussen 12.00 en 13.15 uur. In dit geval wordt de arbeid niet op ten minste drie uur per (werk)dag vastgesteld, omdat de aard van de arbeid zich daar tegen verzet.

De uitzendkracht werkt als docent in het volwassenen onderwijs en werkt op werkdagen tussen 20.00 en 22.00 uur. In dit geval wordt de arbeid eveneens niet op ten minste drie uur per (werk)dag vastgesteld, omdat de aard van de arbeid zich daar tegen verzet.

*2 *De uitzendkracht werkt als suppoost in een museum. Hij heeft diensten van vier uur. Dit betekent dat de uitzendkracht telkens in tijdvakken van vier uur werkt. Wanneer de gemiddelde omvang van de uitzendarbeid per week over de afgelopen 26 weken wordt berekend, kan hier een arbeidsduur uitkomen die niet overeenstemt met de te werken tijdvakken van vier uur. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt bijvoorbeeld tien uur. Bij het bepalen van de omvang van de (uitzend)arbeid wordt een arbeidsduur vastgesteld die aansluit bij de te werken tijdvakken van vier uur. In dit geval betekent dit dat de arbeidsduur wordt vastgesteld op minimaal acht uur en maximaal twaalf uur.*

Artikel 14 **Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding**

1. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, is het de uitzendkracht toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds met onmiddellijke ingang op te zeggen. De uitzendkracht is verplicht om zijn voornemen tot tussentijdse beëindiging uiterlijk een werkdag voorafgaand aan de beëindiging aan de uitzendonderneming te melden, opdat de uitzendonderneming voor vervanging bij de opdrachtgever kan zorgdragen.
2. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht tijdig mededeling doen van het op handen zijnde einde van de uitzendovereenkomst, zodat de uitzendkracht zich daarop kan instellen, met inachtneming van de volgende termijn van kennisgeving:

Duur terbeschikkingstelling in gewerkte weken	Termijn van kennisgeving in kalenderdagen
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 tot 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14

3. Indien de uitzendonderneming de in lid 2 vermelde termijn van kennisgeving niet of niet geheel in acht neemt, is zij verplicht tot het betalen van een vergoeding aan de uitzendkracht die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen termijn van kennisgeving zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen, indien en voor zover zij gedurende de niet in achtgenomen termijn van kennisgeving aan de uitzendkracht passende arbeid (als bepaald in artikel 44 van de cao) aanbiedt. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming eveneens ontslagen, indien en voor zover de uitzendkracht de aangeboden passende arbeid niet accepteert.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 is inachtneming van een termijn van kennisgeving niet vereist bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 53 lid 1 van de cao, geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.
5. Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt, herleeft

door de beëindiging van de uitzendovereenkomst op een van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 5 leden 2, 3 en 4 van de cao.

6. Elke uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele uitzendovereenkomst.

Artikel 15 **Beëindiging van de detacheringsovereenkomst**

1. De detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en door de uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk in de detacheringsovereenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk indien de detacheringsovereenkomst is aangegaan voor de duur van drie maanden of langer.
2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de uitzendkracht:
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter: zeven kalenderdagen;
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen drie maanden heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden: veertien kalenderdagen;
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan drie maar nog geen zes maanden heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer: 28 kalenderdagen;
    - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst reeds zes maanden of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.

   b. Voor de uitzendonderneming bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.
3. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel kan elke detacheringsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door beide partijen bij de detacheringsovereenkomst tussentijds onverwijld worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op het zojuist vermelde beding. In dit geval kan de uitzendkracht met onmiddellijke ingang opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.
4. De detacheringsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de detacheringsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de detacheringsovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de uitzendkracht

als de uitzendonderneming.

5. Elke detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele detacheringsovereenkomst.

Artikel 15a **Transitievergoeding**

1. Hetgeen in het BW is bepaald inzake de transitievergoeding geldt ook voor de uitzendonderneming, echter met in achtneming van hetgeen in dit artikel is bepaald.
2. De uitzendonderneming is in ieder geval aan de uitzendkracht aan het einde van de uitzendovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd, een transitievergoeding verschuldigd indien de uitzendovereenkomst:
   - door de uitzendonderneming is opgezegd;
   - op verzoek van de uitzendonderneming is ontbonden;
   - na het einde van rechtswege op initiatief van de uitzendonderneming niet is voortgezet;
   - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming door de uitzendkracht is opgezegd;
   - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming op verzoek van de uitzendkracht is ontbonden; of
   - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming na het einde van rechtswege op initiatief van de uitzendkracht niet is voortgezet.
3. De uitzendonderneming is in ieder geval aan de uitzendkracht aan het einde van de uitzendovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd, geen transitievergoeding verschuldigd, indien de uitzendovereenkomst:
   - door de uitzendkracht is opgezegd, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
   - op verzoek van de uitzendkracht is ontbonden, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
   - na het einde van rechtswege op initiatief van de uitzendkracht niet is voortgezet, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
   - eindigt of niet wordt voortgezet, omdat de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst, overeenkomst tot aanneming van werk en/of een overeenkomst van opdracht aangaat met de opdrachtgever waar hij laatstelijk tewerkgesteld is;[*1]
   - eindigt of niet wordt voortgezet, omdat de uitzendkracht na een aanbesteding door een andere uitzendonderneming aan de opdrachtgever waar hij laatstelijk werkzaam was ter beschikking wordt gesteld voor hetzelfde werk;[*2]
   - eindigt of niet wordt voortgezet, voordat de uitzendkracht achttien jaar wordt en de gemiddelde arbeidsomvang ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
   - eindigt of niet wordt voortgezet, in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de uitzendkracht recht op pensioen ontstaat; of
   - eindigt of niet wordt voortgezet, als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendkracht.
4. Om te bepalen of de uitzendovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd, worden:

a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de uitzendkracht verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en

b. een of meer voorafgaande uitzendovereenkomsten tussen dezelfde uitzendonderneming en uitzendkracht, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.[*3] De vorige zin is eveneens van toepassing, indien de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de uitzendkracht, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

5. Indien in de in lid 4 onder b. bedoelde situatie (inzake opvolgend werkgeverschap) bij de beëindiging van een voorafgaande uitzend-/arbeidsovereenkomst reeds een transitievergoeding is betaald, wordt deze in mindering gebracht op de door de uitzendonderneming als opvolgend werkgever verschuldigde transitievergoeding.

[*1] *Dit wordt als een beëindiging op initiatief van de uitzendkracht beschouwd. Zie* Nota naar aanleiding van het Verslag, Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7.

[*2] *Dit wordt als een beëindiging op initiatief van de uitzendkracht beschouwd. Zie* Memorie van Antwoord, Kamerstukken II 2013/2014, 33 818, nr. C.

[*3] *Om te bepalen of de uitzendovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd, tellen de tussenpozen niet mee.*

Artikel 16 **Proeftijden**

1. Een detacheringsovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voor zover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van meer dan zes maanden. Als dan geldt de in de wet voorziene maximumproeftijd.
2. Indien tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht meer dan één detacheringsovereenkomst is of wordt gesloten, kan in een volgende detacheringsovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen. In uitzondering hierop kan wel een proeftijd worden overeengekomen, indien de detacheringsovereenkomst voor meer dan zes maanden wordt aangegaan en de werkzaamheden die door de uitzendkracht worden verricht, duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereisen. Bedoeld worden vaardigheden en verantwoordelijkheden waar de uitzendonderneming tijdens de voorgaande uitzendovereenkomst(en) redelijkerwijs onvoldoende inzicht in heeft verkregen.

Toelichting:
De wettelijke regeling voor proeftijden in artikel 7:652 BW (zoals dat met ingang van 1 januari 2015 komt te luiden) luidt als volgt:

1. *Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.*
2. *De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.*
3. *Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.*
4. *Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten*

hoogste zes maanden.

5. *Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:*
   a. *een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;*
   b. *twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.*
6. *Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.*
7. *Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.*
8. *Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:*
   a. *de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;*
   b. *de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld, bedoeld in lid 5, onderdeel a;*
   c. *de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;*
   d. *het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;*
   e. *het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of*
   f. *het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.*

Artikel 17 **Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning**

1. De uitzendonderneming die opvolgend werkgever is, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die uitzendkracht bij de vorige werkgever(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken/de periode verstaan waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
2. Van opvolgend werkgeverschap is in ieder geval geen sprake, indien de onderbreking tussen de twee arbeids- en/of uitzendovereenkomsten meer dan zes maanden heeft geduurd.
3. Het door de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) opgebouwde relevante arbeidsverleden moet in geval van opvolgend werkgeverschap worden ingepast in het fasensysteem als opgenomen in de cao. De telling van gewerkte periode(n) en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.[*1]
4. Indien de uitzendonderneming als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt en de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd welke rechtsgeldig is beëindigd, geldt in afwijking van het voorgaande lid dat het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) niet meetelt bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht bij de uitzendonderneming, met dien verstande dat:
   - de uitzendkracht in fase A start, indien zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige

werkgever(s) minder dan 78 gewerkte weken bedraagt, waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A;

- de uitzendkracht bij het begin van fase B start als zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) 78 of meer gewerkte weken bedraagt.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid verstaan:

- de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
- de onverwijlde opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
- de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
- het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht op grond van een daartoe strekkend beding; of
- de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:

- de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
- de opzegging door de uitzendkracht.

5. *Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*[*2]

   Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt zo nodig in afwijking van de leden 3 en 4 van dit artikel:

   - een fase A van 130 weken, indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 130 weken bedraagt. Op deze 130 weken wordt het relevante arbeidsverleden in mindering gebracht, zulks met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.
   - een fase A van 52 weken, indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) meer dan 130 weken bedraagt, hetgeen betekent dat de uitzendkracht in dat geval nog 52 weken kan worden uitgezonden in fase A.

Met ingang van 1 juli 2016 wordt lid 5 vervangen door:

5. *Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*[*2]

   Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt in afwijking van de leden 3 en 4 van dit artikel dat de uitzendkracht in fase A start waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A, met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.
6. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal bij de indeling in het functiesysteem zoveel als mogelijk, rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep. Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en de cao, geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform de beloningsregeling van de cao wordt voortgezet.

Toelichting:

[*1] *Ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap als bedoeld in dit artikel wordt slechts het aantal*

weken/de periode meegeteld waarin in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid is verricht. Daarmee is de duur van de voorgaande arbeidsovereenkomst op zichzelf niet relevant.
Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een regulier werkgever en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten krachtens een uitzendovereenkomst met een uitzendonderneming, terwijl de vorige werkgever nu deze werknemer inleent, is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de cao), zal deze uitzendkracht de gewerkte periode bij zijn vorige werkgever (nu opdrachtgever) meenemen en voortzetten in de fasensystematiek bij zijn nieuwe werkgever (uitzendonderneming). De reeds gewerkte periode wordt dan ingepast in het fasensysteem (zie artikel 13 van de cao). Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld twee jaar nagenoeg hetzelfde werk heeft verricht voor zijn vorige werkgever, bevindt hij zich op het moment dat hij via de uitzendonderneming gaat werken in fase B. In fase B resteren in beginsel nog vijf contracten voor de maximale duur van drieënhalf jaar.

Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een uitzendonderneming en werkzaam is bij een bepaalde inlenende onderneming en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten bij dezelfde opdrachtgever, maar nu via een andere uitzendonderneming, is er eveneens sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de cao), zal deze uitzendkracht de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij deze opdrachtgever heeft gewerkt, meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld vijf weken bij deze opdrachtgever nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht, bevindt hij zich op het moment dat hij via de andere uitzendonderneming daar zijn werkzaamheden voortzet in fase A, ongeacht in welke fase hij zich bevond bij de vorige uitzendonderneming. Immers, bij opvolgend werkgeverschap is het essentieel welke arbeid de uitzendkracht heeft verricht en niet welke rechtspositie hij heeft opgebouwd bij de vorige uitzendonderneming. In fase A resteren nog 73 weken.

*2 *Voorbeelden tot 1 juli 2016 voor uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt:*
Er is een tweetal situaties te onderscheiden bij uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en opvolgend werkgeverschap:

1. *De uitzendkracht heeft **minder** dan 130 weken gewerkt bij de vorige opdrachtgever, dan geldt een fase A van 130 weken.*
   Een uitzendkracht heeft bijvoorbeeld bij zijn voormalige werkgever X gedurende 50 weken onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming geldt een fase A van 130 weken. Uitzendonderneming Y is opvolgend werkgever van werkgever X voor 50 weken. Deze weken worden ingepast in fase A (130 weken). De uitzendkracht mag dus nog (130 - 50 =) 80 weken worden uitgezonden door uitzendonderneming Y in fase A.

2. *De uitzendkracht heeft **meer** dan 130 weken gewerkt bij de vorige werkgever. Ongeacht de duur van zijn arbeidsverleden kan de uitzendkracht altijd nog 52 weken in fase A worden uitgezonden.*
   Een uitzendkracht heeft bijvoorbeeld bij zijn voormalige werkgever X gedurende tien jaar onafge-

broken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via de uitzendonderneming. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming kan de uitzendkracht nog 52 weken worden uitgezonden in fase A.

*[*2] Voorbeelden na 1 juli 2016 voor uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt:*

1. *Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige werkgever X gedurende 25 weken onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij uitzendonderneming Y geldt een fase A van 78 weken, waarvan al 25 weken gewerkt. Uitzendonderneming Y is namelijk opvolgend werkgever van werkgever X voor 25 weken. Deze weken worden ingepast in fase A (78 weken). De uitzendonderneming mag dus nog (78 - 25 =) 53 weken worden uitgezonden door uitzendonderneming Y in fase A.*

2. *Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige werkgever X gedurende 50 weken onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij uitzendonderneming Y geldt een fase A waarvan ten minste 52 weken resteren. Uitzendonderneming Y is namelijk opvolgend werkgever van werkgever X voor 50 weken. Ongeacht de duur van zijn arbeidsverleden kan de uitzendkracht altijd nog 52 weken in fase A worden uitgezonden.*

3. *Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige werkgever X gedurende drie jaar onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij uitzendonderneming Y start de uitzendkracht in fase A waarvan nog 52 weken resteren.*

Hoofdstuk 4 Beloning

Paragraaf 1 Inleiding

De bepalingen in deze paragraaf zijn van toepassing op de uitzendkracht die wordt beloond op grond van de inlenersbeloning of de ABU-beloning.

Artikel 18 **Beloning**

De uitzendkracht wordt beloond conform de bepalingen uit paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk, tenzij hij valt onder de bepalingen zoals opgenomen in paragraaf 3 (ABU-beloning) van dit hoofdstuk en de ABU-beloning wordt toegepast. Paragraaf 4 (Loondoorbetaling en passende arbeid bij wegvallen uitzendarbeid) en paragraaf 5 (Overige beloningsbepalingen) van dit hoofdstuk zijn van toepassing op zowel de uitzendkracht die wordt beloond conform paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk, als op de uitzendkracht die wordt beloond conform paragraaf 3 (ABU-beloning) van dit hoofdstuk.

Paragraaf 2 Inlenersbeloning

De bepalingen in deze paragraaf zijn van toepassing op de uitzendkracht die wordt beloond op grond van de inlenersbeloning.

Artikel 19 **Inlenersbeloning vanaf eerste dag terbeschikkingstelling**

1. De uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht op de inlenersbeloning, tenzij hij behoort tot een van de specifieke groepen als bedoeld in artikel 27 van paragraaf 3 (ABU-beloning) van dit hoofdstuk.
2. Ook aan de uitzendkracht in fase C met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door de uitzendonderneming de inlenersbeloning worden toegekend. Een en ander vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.
3. De keuze van de uitzendonderneming voor toepassing van de inlenersbeloning in plaats van de ABU-beloning, wordt per uitzendkracht bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C schriftelijk vastgelegd. De keuze kan gedurende de gehele duur van fase C niet worden gewijzigd.*

* *De uitzendkracht die niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever, waardoor de inlenersbeloning niet kan worden toegepast, wordt voor de duur van de plaatsing bij die opdrachtgever en zolang zijn functie niet indeelbaar is wel beloond conform de ABU-beloning (zie artikel 27 lid 3).*

Artikel 20 **Functie-indeling en beloning**

1. De inlenersbeloning wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld. Bij toepassing van de inlenersbeloning wordt de door de uitzendkracht te vervullen functie voor aanvang van de terbeschikkingstelling ingedeeld in de bij de opdrachtgever toepasselijke functiegroep. De indeling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie (zie lid 3 van dit artikel).
2. De inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
   a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
   b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
   c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
   d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
   e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
   f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
3. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen en de toeslagen.
4. Bij iedere terbeschikkingstelling bevestigt de uitzendonderneming schriftelijk aan de uitzendkracht - onverminderd het in lid 1 bepaalde - de functie, en - indien van toepassing - de functiegroep, alsmede de arbeidsduur, het feitelijk loon, de kostenvergoeding(en) en eventuele

toeslag(en), met inachtneming van de van de opdrachtgever verkregen informatie en het bepaalde in dit artikel.

5. Toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik.
6. Indien de uitzendkracht werkzaam is in de bouw, kunnen op grond van artikel 51 van de cao afwijkende beloningsafspraken gelden.

Artikel 21 **Arbeidsduurverkorting**

In het kader van de toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 20, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode zoals deze geldt voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting kan - ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld.

Artikel 22 **Toeslagen**

In het kader van de toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 20, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag zoals deze gelden voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.

Artikel 23 **Initiële loonsverhoging**

In het kader van de toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 20, is de uitzendonderneming ten aanzien van de uitzendkracht gehouden tot toepassing van dezelfde initiële loonsverhoging zoals deze geldt voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De hoogte van de initiële loonsverhoging en het tijdstip waarop deze wordt uitgekeerd, zijn overeenkomstig hetgeen bij de opdrachtgever geldt.

Artikel 24 **Kostenvergoeding**

In het kader van de toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 20, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Artikel 25 **Periodieke verhoging**

In het kader van de toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 20, is de uitzendonderneming ten aanzien van de uitzendkracht gehouden tot toepassing van dezelfde periodieke loonsverhoging zoals deze geldt voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De hoogte van de periodieke loonsverhoging en het tijdstip waarop deze wordt uitgekeerd, zijn overeenkomstig hetgeen bij de opdrachtgever geldt.

Artikel 26 **Verplichte correctie in verband met het wettelijk minimumloon**

Indien de inlenersbeloning voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van de inlenersbeloning plaatsvinden, zodat het niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Paragraaf 3 ABU-beloning

De bepalingen in deze paragraaf zijn van toepassing op de uitzendkracht die wordt beloond op grond van de ABU-beloning.

Artikel 27 **ABU-beloning specifieke groepen**

Wanneer de uitzendkracht behoort tot een van de volgende groepen zoals omschreven in dit artikel, kan de uitzendkracht worden beloond overeenkomstig het bepaalde in deze paragraaf. In dat geval is de inlenersbeloning niet van toepassing. Indien de uitzendkracht werkzaam is in de bouw, kunnen op grond van artikel 51 van de cao afwijkende beloningsafspraken gelden.

De uitzendkracht behorend tot de allocatiegroep

1. Tot deze groep behoren:
   - langdurig werklozen (het criterium daarbij is een periode van twaalf maanden van werkloosheid);
   - re-integratiedoelgroepers (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen, onder wie personen die recht hebben op een uitkering op grond van één of meerdere van de volgende wetten: WIA, WAO, Wajong, WWB. Dit voor zover er sprake is van een beperkte verdiencapaciteit);
   - werkzoekenden die in het kader van de Participatiewet:
     - zijn aangewezen op een loonkostensubsidie, omdat zij niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen;
     - in staat zijn met voltijdse arbeid op het wettelijk minimumloonniveau te verdienen;
     - in staat worden geacht om tussen de 101% en 120% van het wettelijk minimumloon te verdienen;
   - schoolverlaters (personen die na afronding van de opleiding minimaal drie maanden op zoek zijn naar werk, alsmede voortijdig schoolverlaters);
   - uitzendkrachten zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo-niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau), onder de voorwaarde dat een kwalificerende opleiding als bedoeld in artikel 63 lid 11 van de cao wordt gevolgd;
   - uitzendkrachten die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Voorwaarde daarbij is dat deze BKA-opleiding kwalitatief aan een aantal normen voldoet. Bij STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) is een lijst beschikbaar van de opleidingen die hieraan voldoen;
   - herintreders (personen die ten minste drie jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en op zoek zijn naar werk);
   - vakantiewerkers.

   Voorts behoort tot deze groep de uitzendkracht die valt onder de bijzondere gevallen en de voorwaarden die nader zijn omschreven in artikel 6 van Bijlage II van de cao.

Een vakbekwame uitzendkracht (ongeacht land van herkomst), werkzaam in zijn eigen vak, kan niet worden ingedeeld in de groep 'uitzendkracht behorend tot de allocatiegroep'.
De uitzendkracht ingedeeld in deze groep geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en - indien van toepassing - een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de bepalingen uit deze paragraaf en Bijlage I van de cao. Wanneer de uitzendkracht echter overeenkomstig de indelingsmethodiek in Bijlage I wordt ingedeeld in functiegroep 7 of hoger, is toepassing van de ABU-beloning niet mogelijk. In dat geval is de inlenersbeloning van toepassing.

De uitzendkracht behorend tot de transitiegroep

2. Tot deze groep behoort de uitzendkracht die van werk naar werk wordt begeleid. Daarbij is een met de werknemersorganisaties en/of het medezeggenschapsorgaan overeengekomen cao of sociaal plan van toepassing op de latende werkgever, waarin een expliciete verwijzing is opgenomen naar deze cao, alsmede het gebruik van de ABU-beloning, zoals in dit artikellid bedoeld. De uitzendkracht ingedeeld in deze groep geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en - indien van toepassing - een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de bepalingen uit deze paragraaf en Bijlage I van de cao.

De uitzendkracht behorend tot de groep niet indeelbaar

3. Tot deze groep behoort de uitzendkracht die niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever conform artikel 20 van deze cao. Om te bepalen of een uitzendkracht niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw van de opdrachtgever, dient het stappenplan in Bijlage V van de cao te worden doorlopen. Tot deze groep behoort tevens de uitzendkracht die bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd niet direct ter beschikking wordt gesteld, waardoor het niet mogelijk is de inlenersbeloning toe te passen. De uitzendkracht ingedeeld in deze groep geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en - indien van toepassing - een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de bepalingen van deze paragraaf en Bijlage I van de cao.

De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C

4. Tot deze groep behoort de uitzendkracht die werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C. Aan de uitzendkracht ingedeeld in deze groep kan door de uitzendonderneming de ABU-beloning en - indien van toepassing - een kostenvergoeding worden toegekend, een en ander vastgesteld met inachtneming van de bepalingen in deze paragraaf en Bijlage I van de cao. De keuze voor toepassing van de ABU-beloning in plaats van de inlenersbeloning, wordt bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C schriftelijk vastgelegd. De keuze kan gedurende de gehele duur van fase C niet worden gewijzigd.

Artikel 28 **Het ABU-loongebouw**

1. Het ABU-loongebouw bestaat uit twee onderdelen:
   a. de salaristabel met de feitelijke uurlonen voor tien functiegroepen, zoals hierna opgenomen in lid 2 van dit artikel;
   b. het ABU-functieraster met behulp waarvan de uitzendkracht in één van de tien functiegroepen wordt ingedeeld, zoals beschreven in Bijlage I van de cao.
2. De salaristabel ziet er als volgt uit.

Functiegroep	(I) Beginsalaris Allocatiegroep	(II) Begin salaris Onbepaalde tijd in fase C Transitiegroep Groep niet-indeelbaar	(III) Eindsalaris	(IV) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	€ 8,80*	€ 9,41	€ 11,53	2,1%
2	€ 8,80*	€ 9,84	€ 12,42	2,2%
3	€ 8,80*	€ 10,39	€ 13,50	2,3%
4	€ 10,35	€ 10,92	€ 14,34	2,4%
5	€ 10,80	€ 11,39	€ 15,64	2,5%
6	€ 11,33	€ 12,31	€ 17,26	2,6%
7		€ 13,13	€ 19,24	2,7%
8		€ 14,39	€ 21,66	2,8%
9		€ 15,87	€ 24,43	2,9%
10		€ 16,77	€ 27,27	3,0%

** Het minimum feitelijk uurloon voor functiegroepen 1, 2 en 3 is vastgesteld aan de hand van het geldende wettelijk minimumloon en de voor deze cao geldende normale arbeidsduur.*

3. Per functiegroep geldt een periodiekpercentage (kolom IV). Bij het toekennen van een periodiek wordt het feitelijk loon van de uitzendkracht verhoogd met het periodiekpercentage, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld. Voor de toekenning van een periodiek wordt de volgende systematiek gehanteerd.
   a. Op twee peildata per jaar, namelijk de eerste maandag van januari en de eerste maandag van juli, wordt bezien of de uitzendkracht in aanmerking komt voor een periodiek. De uitzendkracht heeft recht op een periodiek zodra hij:
      - in ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
      - zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer.

      Nadat een periodiek is toegekend begint de telling van 52 weken opnieuw.
   b. Zodra het feitelijk loon van de uitzendkracht minstens gelijk is aan het eindsalaris (kolom III), behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld, vindt er geen toekenning van periodieken plaats. Een verhoging van het feitelijk loon door toekenning van een periodiek zal nooit leiden tot een feitelijk loon dat hoger is dan het eindsalaris, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.

Artikel 29 **Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de allocatiegroep**

1. De uitzendkracht behorend tot de allocatiegroep, die wordt beloond conform de ABU-beloning, wordt bij aanvang van de terbeschikkingstelling ingedeeld in een functiegroep conform de indelingsmethodiek in Bijlage I. Alleen wanneer de uitzendkracht wordt ingedeeld in functiegroep 6 of lager kan de ABU-beloning worden toegepast. Wanneer de uitzendkracht wordt ingedeeld in functiegroep 7 of hoger, is de inlenersbeloning van toepassing en kan geen gebruik worden

gemaakt van de ABU-beloning. In geval van toepassing van de ABU-beloning, geldt hetgeen in dit artikel is bepaald. Wanneer de inlenersbeloning moet worden toegepast, geldt hetgeen in paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk is bepaald.

2. Het feitelijk loon wordt vastgesteld op ten minste het niveau van het minimumuurloon in kolom I van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, wordt het feitelijk loon van de uitzendkracht die in het kader van de Participatiewet is aangewezen op loonkostensubsidie, vastgesteld op het wettelijk minimumloon.
4. Voor de uitzendkracht die een jonggehandicapte is in de zin van artikel 1:1 Wet Wajong, kan de uitzendonderneming en/of de uitzendkracht een verzoek tot loondispensatie* als bedoeld in artikel 2:20 Wet Wajong indienen bij UWV. Voor de uitzendkracht aan wie een loondispensatie is toegekend, wordt in afwijking van lid 2 van dit artikel het feitelijk loon op basis van de reële verdiencapaciteit overeenkomstig de hiervoor genoemde loonwaardebepaling en/of beschikking vastgesteld. Het doel van cao-partijen is duurzame plaatsing van een jonggehandicapte in de zin van de Wajong. Cao-partijen zullen afspraken als genoemd in dit artikellid monitoren, waarbij wordt bezien of er sprake is van doorstroom naar structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapte in de zin van de Wajong.
5. De duur van de toepassing van de ABU-beloning is beperkt tot maximaal 52 gewerkte weken, behoudens in geval van toepassing van lid 6 van dit artikel. Na het verstrijken van de hiervoor genoemde periode van 52 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht beloond conform de inlenersbeloning, zoals opgenomen in paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk uit de cao.
6. Een uitzondering op de beperking tot 52 gewerkte weken (zoals genoemd in lid 5 van dit artikel) geldt voor de uitzendkracht:
   a. zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo-niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) die een kwalificerende opleiding als bedoeld in artikel 63 lid 11 van de cao volgt;
   b. die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgt; of
   c. voor wie een loonwaardebepaling en/of beschikking is afgegeven als bedoeld in lid 4 van dit artikel.

   Voor deze uitzendkracht kan de periode van 52 gewerkte weken worden verlengd tot maximaal 104 gewerkte weken, of totdat de opleiding is voltooid, indien dat eerder plaatsvindt. De uitzendkracht heeft in het geval hij een opleiding volgt, recht op een periodieke verhoging van het feitelijk loon, zoals opgenomen in artikel 28 lid 3. Na het verstrijken van de verlengde periode van (maximaal) 104 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht beloond conform de inlenersbeloning, zoals opgenomen in paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk.
7. De in de leden 5 en 6 van dit artikel bedoelde telling van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken continueert na een onderbreking van twee jaar of korter. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken. Na volledige benutting van de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken, kan de telling niet opnieuw beginnen.
8. Als maximum feitelijk loon geldt het uurloon in kolom III (eindsalaris) bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.

* *Indien wijziging van de Wet Wajong gevolgen heeft voor het inkomensniveau van de jonggehandicapte, treden cao-partijen in overleg over aanpassing van deze bepaling.*

Artikel 30 **Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de transitiegroep**

1. De uitzendkracht behorend tot de transitiegroep die wordt beloond conform de ABU-beloning, wordt bij aanvang van de terbeschikkingstelling ingedeeld in een functiegroep conform de indelingsmethodiek in Bijlage I.
2. Het feitelijk loon wordt vastgesteld op ten minste het niveau van het minimumuurloon in kolom II van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.
3. De duur van de toepassing van de ABU-beloning is beperkt tot maximaal 52 gewerkte weken. Na het verstrijken van de hiervoor genoemde periode van 52 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht beloond conform de inlenersbeloning zoals opgenomen in paragraaf 2 (Inlenersbeloning) van dit hoofdstuk.
4. De in het voorgaande lid bedoelde telling van 52 gewerkte weken loopt door na een onderbreking van twee jaar of korter. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van 52 gewerkte weken. Na volledige benutting van de termijn van 52 gewerkte weken kan de telling niet opnieuw beginnen.
5. Als maximum feitelijk loon geldt het uurloon in kolom III (eindsalaris) bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.

Artikel 31 **Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de groep niet indeelbaar**

1. De uitzendkracht die niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw van de opdrachtgever wordt bij aanvang van de terbeschikkingstelling of - indien nog geen sprake is van een terbeschikkingstelling - de detacheringsovereenkomst, ingedeeld in een functiegroep conform de indelingsmethodiek in Bijlage I.
2. Het feitelijk loon wordt vastgesteld op ten minste het niveau van het minimumuurloon in kolom II van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.
3. De duur van de toepassing van de ABU-beloning is beperkt tot maximaal de duur van de terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever in wiens functiegebouw de uitzendkracht niet kan worden ingedeeld, dan wel de duur dat de uitzendkracht na aanvang van de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeid verricht.
4. De uitzendkracht heeft recht op een periodieke verhoging van het feitelijk loon conform lid 3 van artikel 28.
5. Wanneer de functie van de uitzendkracht wijzigt en (de nieuwe functie) wel kan worden ingedeeld in het functiegebouw van de opdrachtgever, heeft de uitzendkracht vanaf dat moment recht op de inlenersbeloning.
6. Als maximum feitelijk loon geldt het uurloon in kolom III (eindsalaris) bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.

Artikel 32 **Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd (en overgang van fase B naar C)**

1. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C die wordt beloond conform de ABU-beloning, wordt ingedeeld in een functiegroep conform de indelingsmethodiek in Bijlage I.
2. *Overgang fase B naar C*
   Nadat de uitzendkracht is ingedeeld in een functiegroep zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt het feitelijk loon vastgesteld. Daarbij geldt dat de uitzendkracht ten minste recht heeft op het gemiddelde loon dat hij gedurende de afgelopen twaalf maanden voorafgaande aan de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase B heeft ontvangen. Daarbij dient voor de berekening van het gemiddelde loon te worden uitgegaan van:
   a. het gedurende de afgelopen twaalf maanden verdiende feitelijk loon;
   b. vermeerderd met de gedurende de afgelopen twaalf maanden (eventueel) door de uitzendkracht op grond van artikel 20 lid 2 onder b. in tijd of in geld ontvangen compensatie voor de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduurverkorting.

   Wanneer de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduurverkorting wordt gecompenseerd in tijd, wordt de geldelijke waarde hiervan berekend en verwerkt in de berekening van het gemiddelde loon. Perioden waarbij het terugvalloon is toegepast vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid, worden bij het berekenen van het gemiddelde loon niet meegeteld.
3. Het feitelijk loon van de uitzendkracht dient bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C ten minste te worden vastgesteld op het niveau van het minimumuurloon in kolom II van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.
4. De uitzendkracht heeft na 52 gewerkte weken in het ABU-loongebouw recht op een periodieke verhoging van het feitelijk loon conform lid 3 van artikel 28.
5. Als maximum feitelijk loon geldt het uurloon in kolom III (eindsalaris) bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld, tenzij de uitzendkracht op grond van lid 2 van dit artikel recht heeft op een hoger feitelijk loon.

Artikel 32a **Overgangsregeling inlenersbeloning naar ABU-beloning in fase C**

1. Ten aanzien van de uitzendkracht die voor 30 maart 2015 reeds werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C geldt het volgende.
2. De uitzendonderneming maakt na overleg met de uitzendkracht voor 30 maart 2015 de keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (paragraaf 2 van dit hoofdstuk) of de ABU-beloning (paragraaf 3 van dit hoofdstuk).
3. Indien de keuze voor toepassing van de inlenersbeloning wordt gemaakt, wordt de uitzendkracht met ingang van 30 maart 2015 beloond overeenkomstig hetgeen is bepaald in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
4. Indien de keuze voor toepassing van de ABU-beloning wordt gemaakt, wordt de uitzendkracht ingedeeld in een functiegroep conform de indelingsmethodiek in Bijlage I en met ingang van 30 maart 2015 beloond overeenkomstig hetgeen is bepaald in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.
5. Wanneer de ABU-beloning met ingang van 30 maart 2015 wordt toegepast, wordt voor de vast-

stelling van het feitelijk loon uitgegaan van het gemiddelde loon dat de uitzendkracht gedurende de afgelopen twaalf maanden voorafgaand aan de datum van 30 maart 2015 heeft ontvangen. Daarbij dient voor de berekening van het gemiddelde loon te worden uitgegaan van:

a. het gedurende de afgelopen twaalf maanden verdiende feitelijk loon;
b. vermeerderd met de gedurende de afgelopen twaalf maanden (eventueel) door de uitzendkracht op grond van artikel 20 lid 2 onder b. ontvangen compensatie voor de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduurverkorting.

Wanneer de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduurverkorting wordt gecompenseerd in tijd, wordt de geldelijke waarde hiervan berekend en verwerkt in de berekening van het gemiddelde loon.

Perioden waarbij het terugvalloon is toegepast vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid, worden bij het berekenen van het gemiddelde loon niet meegeteld.

6. Wanneer de uitzendkracht op 30 maart 2015 geen uitzendarbeid verricht omdat er geen opdracht voorhanden is, wordt de keuze voor toepassing van de inlenersbeloning of de ABU-beloning uitgesteld tot het moment waarop de uitzendkracht weer ter beschikking wordt gesteld en uitzendarbeid gaat verrichten. In dat geval dient daar waar in de leden 2 tot en met 5 van dit artikel de datum van 30 maart 2015 staat, de datum te worden gelezen waarop de uitzendkracht opnieuw ter beschikking wordt gesteld en uitzendarbeid gaat verrichten.

Artikel 33 **Verplichte correctie in verband met het wettelijk minimumloon**

Indien de ABU-beloning voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van de ABU-beloning plaatsvinden, zodat het niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het bepaalde in dit artikel geldt niet ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 29 lid 4.

Artikel 34 **Jeugdsalarissen**

1. Voor de uitzendkracht die jonger dan 23 jaar is en tot een van de groepen behoort als genoemd in artikel 27 van deze cao, geldt de volgende afwijkende regeling.
2. Het feitelijk loon van de uitzendkracht jonger dan 23 jaar wordt berekend door het uurloon van de voor hem toepasselijke functiegroep uit de salaristabel (van artikel 28 lid 2 van de cao) te vermenigvuldigen met het volgende percentage:

15-jarige	30%
16-jarige	34,5%
17-jarige	39,5%
18-jarige	45,5%
19-jarige	52,5%
20-jarige	61,5%
21-jarige	72,5%
22-jarige	85%

3. Voor de vaststelling van het feitelijk loon wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.

Artikel 35 **Loonsverhoging**

1. De minimumuurloonbedragen uit de salaristabel in kolom I (functiegroep 1 t/m 3) betreffen het wettelijk minimumloon en worden aangepast in geval van een verhoging van het wettelijk minimumloon.
2. Over de (overige) bedragen vermeld in de salaristabel (kolom I, functiegroep 4 t/m 6, kolom II en III) uit artikel 28 lid 2 van de cao zullen cao-partijen elk kalenderjaar, (in principe) telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar.
3. Indien conform lid 2 van dit artikel een aanpassing van de salaristabel (kolom I, functiegroep 4 t/m 6, kolom II en III) wordt afgesproken, wordt deze als volgt toegepast:
   a. De salaristabel (kolom I, functiegroep 4 t/m 6, kolom II en III) wordt met het afgesproken percentage verhoogd en
   b. het feitelijk loon van de uitzendkracht wordt per de afgesproken datum verhoogd met het afgesproken percentage.

Artikel 36 **Toeslag onregelmatige werktijden**

1. Het feitelijk loon van de uitzendkracht die valt onder de ABU-beloning wordt - afhankelijk van de dag en de periode van de dag waarin het gewerkte uur valt - met een toeslagfactor vermenigvuldigd conform onderstaande tabel.

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel minimumtoeslagfactoren

tijdzone	**vroeg**	**normaal**	**laat**
periode	**00.00-07.00**	**07.00-18.00**	**18.00-00.00 uur**
maandag	1.50	1.00	1.25
dinsdag	1.50	1.00	1.25
woensdag	1.50	1.00	1.25
donderdag	1.50	1.00	1.25
vrijdag	1.50	1.00	1.25
zaterdag	1.50	1.50	1.50
zondag	1.50	1.50	1.50
feestdag op			
maandag-vrijdag	1.50	1.50	1.50
zaterdag-zondag	2.00	2.00	2.00

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel maximumtoeslagfactoren

tijdzone	**vroeg**	**normaal**	**laat**
periode	**00.00-07.00**	**07.00-18.00**	**18.00-00.00 uur**
maandag	2.00	1.00	1.50
dinsdag	1.50	1.00	1.50

woensdag	1.50	1.00	1.50
donderdag	1.50	1.00	1.50
vrijdag	1.50	1.00	1.70
zaterdag	1.70	1.70	2.00
zondag	2.00	2.00	2.00
feestdag op			
maandag-vrijdag	2.50	2.50	2.50
zaterdag-zondag	3.00	3.00	3.00

2. Indien de uitzendonderneming de toeslagfactor onregelmatige werktijden wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, kan de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van dit artikel indienen bij cao-partijen. Cao-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikellid wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.

Artikel 37 **Overwerktoeslag**

1. Het feitelijk loon van de uitzendkracht die valt onder de ABU-beloning wordt - afhankelijk van het feit of er sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake, indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een halfuur wordt niet als zodanig aangemerkt.
   a. De toeslagfactor zal minimaal 1,25 bedragen.
   b. De toeslagfactor zal maximaal 1,50 bedragen.
2. Indien de uitzendonderneming de overwerktoeslag wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, kan de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van dit artikel indienen bij cao-partijen. Cao-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikellid wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3. Indien het bepaalde in dit artikel wordt toegepast, vindt artikel 36 geen toepassing.

Artikel 38 **Toeslagenmelding voor uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

1. De cao van de opdrachtgever kan specifieke bepalingen bevatten met betrekking tot bedrijfs(tak)specifieke toeslagen die te maken hebben met zwaarwegende en of bijzondere omstandigheden (anders dan overwerk of onregelmatigheid).
2. Partijen betrokken bij de cao van de opdrachtgever kunnen aan de Beloningscommissie bij deze

cao verzoeken de bepalingen betreffende de in het vorige lid genoemde bedrijfs(tak)specifieke toeslagen van toepassing te verklaren op de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C die conform de ABU-beloning wordt beloond.

3. De commissie neemt binnen zes weken een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
4. Nadat de Beloningscommissie de toeslagenmelding heeft goedgekeurd, zal de toeslagenmelding worden gepubliceerd op www.sncu.nl.
5. Na publicatie is de toeslagenmelding direct van toepassing op nieuwe en lopende terbeschikkingstellingen. Het besluit van de Beloningscommissie heeft geen terugwerkende kracht.
6. De Beloningscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie vertegenwoordigers van werknemerszijde en drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en stelt haar eigen reglement vast.

Toelichting:
De Beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op beloning@abu.nl.

Artikel 39 **Kostenvergoeding**

De uitzendkracht die valt onder de ABU-beloning heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Paragraaf 4 Loondoorbetaling en passende arbeid bij wegvallen uitzendarbeid

De bepalingen in deze paragraaf zijn van toepassing op de uitzendkracht die wordt beloond op grond van de inlenersbeloning of de ABU-beloning.

Paragraaf 4a Loondoorbetaling bij het (geheel of gedeeltelijk) vervallen van de uitzendarbeid

In deze paragraaf zijn de bepalingen opgenomen die gelden in geval van het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de uitzendarbeid. In paragraaf 4b zijn de bepalingen terug te vinden die gelden in geval de uitzendkracht passende arbeid gaat verrichten na het wegvallen van de uitzendarbeid. In paragraaf 4c zijn de bepalingen opgenomen die gelden voor de toepassing van het terugvalloon voor de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C.

Artikel 40 **Loondoorbetaling fase A**

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding en detacheringsovereenkomst zonder loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeid heeft verricht, tenzij in de uitzendovereenkomst schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid, indien een detacheringsovereenkomst is over-

eengekomen in fase A.

3. Indien de uitzendkracht in fase A:
   a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeid; en
   b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
   c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen,

   heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

Detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting

4. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase A het terugvalloon verschuldigd, indien de uitzendkracht werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst waarin de loondoorbetalingsverplichting schriftelijk is overeengekomen.
5. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, heeft de uitzendkracht bij een nieuwe terbeschikkingstelling over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het terugvalloon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de detacheringsovereenkomst opgenomen aantal uren. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform hetgeen is bepaald in de artikelen 45 of 46.

Artikel 41 **Loondoorbetaling fase B**

1. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid in een detacheringsovereenkomst in fase B geldt het terugvalloon.
2. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 13 lid 1 onder a. en b. in fase B werkzaam is, zonder volledige gebruikmaking van fase A, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase A werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 40 lid 1. Voornoemde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.
3. Indien de uitzendonderneming van de mogelijkheid als genoemd in het vorige lid van dit artikel gebruikmaakt en de uitzendkracht:
   a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeid; en
   b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
   c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen,

   heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst in fase B is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het terugvalloon, tenzij lid 2 van dit artikel van toepassing is. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het ver-

richten van passende arbeid gedurende het totale in de detacheringsovereenkomst opgenomen aantal uren. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform hetgeen is bepaald in de artikelen 45 of 46.

Artikel 42 **Loondoorbetaling fase C**

1. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid in een detacheringsovereenkomst in fase C, geldt het terugvalloon met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 47.
2. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het terugvalloon met inachtneming van hetgeen in artikel 47 is bepaald. De uitzendkracht dient zich dan wel beschikbaar te houden voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale aantal in de detacheringsovereenkomst opgenomen uren. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform hetgeen is bepaald in de artikelen 45 of 46.

Artikel 43 **Vervallen loondoorbetalingsverplichting**

De in de artikelen 40 lid 4, 41 en 42 genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beëindigd, dan wel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen, indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Paragraaf 4b Passende arbeid en aanpassing feitelijk loon

In deze paragraaf zijn de bepalingen opgenomen die gelden ingeval de uitzendkracht passende arbeid gaat verrichten na het wegvallen van de uitzendarbeid. In paragraaf 4a zijn de bepalingen terug te vinden die gelden in geval van het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de uitzendarbeid zonder dat passende arbeid wordt verricht. In paragraaf 4c zijn de bepalingen opgenomen die gelden voor de toepassing van het terugvalloon voor de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C.

Artikel 44 **Passende arbeid en herplaatsing**[*1]

Passende arbeid

1. Indien gedurende de looptijd van een detacheringsovereenkomst waarin de loondoorbetalingsverplichting nadrukkelijk is overeengekomen, de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid te aanvaarden.
2. Om te bepalen voor welke passende arbeid de uitzendkracht in aanmerking komt, wordt de functie van de uitzendkracht die laatstelijk conform de inlenersbeloning werd beloond, bij het wegvallen van de uitzendarbeid ingedeeld in het ABU-functieraster zoals opgenomen in Bijlage I van deze cao. Voor de uitzendkracht die laatstelijk conform de ABU-beloning werd beloond, wordt gekeken naar de functiegroep waarin hij laatstelijk werkzaam was. Als passende

arbeid wordt vervolgens aangemerkt de arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep in het ABU-functieraster als waarin de uitzendkracht conform het voorgaande is ingedeeld. Tevens wordt als passende arbeid aangemerkt de arbeid die zich één of twee functiegroepen lager in het ABU-functieraster bevindt.

Daarnaast moet de arbeid aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

a. de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur; ofwel
b. de arbeid heeft een lagere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, mits de uren waarop geen arbeid wordt verricht worden uitbetaald conform de artikelen 40 lid 5 (indien van toepassing), 41 lid 4 of 42 lid 2 van deze cao; ofwel
c. de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, met een maximum van in totaal vier uur per week. De beginselen van goed werkgever- en werknemerschap worden bij een verhoging in acht genomen. De arbeidsduur zal niet boven de gebruikelijke arbeidsduur in de desbetreffende sector per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld, uitkomen. De uitzendonderneming en de uitzendkracht leggen de in het kader van dit artikellid overeengekomen verhoging schriftelijk vast. Wanneer de arbeidsduur in het kader van dit artikellid reeds is aangepast met vier uur, is de uitzendonderneming niet bevoegd de arbeidsduur opnieuw aan te passen. Wanneer de arbeidsduur in het kader van dit artikellid reeds eerder is verhoogd met minder dan vier uur, is de uitzendonderneming bevoegd de arbeidsduur opnieuw te verhogen in een latere periode van wegvallen van de uitzendarbeid, zulks tot het maximum van vier uur is bereikt.[*2]

Herplaatsingsgesprek

3. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende detacheringsovereenkomst de terbeschikkingstelling wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeid wegvalt:
   a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen.
   b. In dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie.
   c. Tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld.
   d. Indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is.
   e. Daarbij wordt ook vastgesteld of de uitzendkracht bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij)scholing, dan wel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen.
   f. De conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.

Passende arbeid bij het opnieuw wegvallen van de uitzendarbeid

4. Indien in een lopende detacheringsovereenkomst als gevolg van toepassing van lid 2 van dit

artikel passende arbeid is vastgesteld, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld ingevolge lid 2 van dit artikel.

Wegvallen verplichting aanbieden passende arbeid

5. De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende uitzendarbeid vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beeindigd, dan wel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen, indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Beëindiging detacheringsovereenkomst met toestemming UWV

6. De uitzendonderneming kan zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de detacheringsovereenkomst, indien daar een redelijke grond voor is wegens bedrijfseconomische omstandigheden en herplaatsing van de uitzendkracht binnen een redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.[*3] Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde redelijke termijn geldt, dat fase A als anderhalf gewerkt jaar wordt aangemerkt (mits volledig doorlopen). Daarnaast worden onderbrekingen in fase B van niet meer dan zes maanden meegeteld.

Geschillen

7. Geschillen over de uitleg van dit artikel, met name betreffende de uitleg en toepassing van het begrip passende arbeid, en de invulling en toepassing van het herplaatsingstraject, kunnen door zowel de uitzendonderneming als de uitzendkracht worden voorgelegd aan de Geschillencommissie op grond van de artikelen 69 en 70 van de cao.

[*1] *Zie ook protocol B.*

[*2] *Toelichting bij artikel 44 leden 1 en 2:*
Ten aanzien van het aanbieden en accepteren van passende arbeid als bedoeld in artikel 44 leden 1 en 2 van de cao zijn een aantal objectieve criteria opgenomen. Bij het aanbieden en accepteren van passende arbeid moet ook rekening worden gehouden met de individuele omstandigheden van de uitzendkracht en de mogelijkheid tot het aanbieden van alternatieve arbeid door de uitzendonderneming. Aangezien de persoonlijke en bedrijfsomstandigheden per geval kunnen verschillen, kan geen algemene regeling worden gegeven die voor een ieder van toepassing kan zijn.

Omstandigheden die een rol kunnen spelen zijn onder meer: zorgtaken die de uitzendkracht kan hebben, leeftijd van de uitzendkracht, gezondheid van de uitzendkracht, beschikking over eigen vervoer, reistijd, arbeidsverleden in de huidige functie en het zo nodig bieden van een overgangsregeling (in tijd of in geld) (NB. Dit is geen limitatieve opsomming). De uitzendkracht kan een voorstel slechts afwijzen, indien acceptatie ervan in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd.

[*3] *Onder een redelijke termijn wordt verstaan de termijn die gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 lid 2 BW.*
De wettelijke opzegtermijn bedraagt bij een detacheringsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- *korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;*
- *vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;*
- *10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;*
- *15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.*

In geval van een uitzendkracht met een arbeidshandicap bedraagt de wettelijke opzegtermijn 26 weken (onafhankelijk van de lengte van het dienstverband).

Artikel 45 **Aanpassing feitelijk loon voor passende arbeid bij toepassing van de inlenersbeloning**

1. Voor de uitzendkracht die:
   - een lopende detacheringsovereenkomst in fase A, B of C heeft en
   - conform artikel 44 van de cao passende arbeid gaat verrichten waarbij hij overeenkomstig de inlenersbeloning wordt beloond,

   geldt dat de te verrichten passende arbeid wordt ingedeeld in de bij de opdrachtgever toepasselijke functiegroep. Daarbij wordt het feitelijk loon conform deze functie-indeling vastgesteld conform artikel 20 lid 2 van de cao.
2. Wanneer de door de uitzendkracht uit te oefenen functie niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever conform artikel 20 van de cao, wordt de ABU-beloning toegepast. De uitzendkracht wordt dan op grond van de te verrichten passende arbeid ingedeeld in het ABU-loongebouw, zoals opgenomen in artikel 28 lid 2 van de cao. Daarbij wordt het feitelijk loon conform deze functie-indeling vastgesteld.
3. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst is overeengekomen, heeft de uitzendkracht over de gewerkte uren recht op het feitelijk loon zoals in dit artikel bepaald. Ten aanzien van het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, geldt hetgeen is bepaald in artikel 40 lid 1 of lid 5 (indien van toepassing), dan wel artikel 41 lid 4 of artikel 42 lid 2 van de cao.
4. Voor de uitzendkracht werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C geldt in aanvulling op het bepaalde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel het volgende.
   a. Het feitelijk loon dient in fase C ten minste het terugvalloon te bedragen. Daarbij geldt tevens hetgeen in artikel 47 is bepaald.
   b. Indien en voor zo lang het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling minder bedraagt dan het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling, heeft de uitzendkracht gedurende ten hoogste de eerste dertien weken van die nieuwe terbeschikkingstelling aanspraak op een aanvulling op het feitelijk loon in de vorm van een persoonlijke toeslag tot 100% van het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling. Voor de toepassing hiervan worden meerdere terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling, zolang zij in totaal nog geen dertien weken voortduren, te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks.

Artikel 46 **Aanpassing feitelijk loon voor passende arbeid bij toepassing van de ABU-beloning**

1. *Detacheringsovereenkomst in fase A*
   Voor de uitzendkracht die:
   - een lopende detacheringsovereenkomst in fase A heeft en
   - conform artikel 44 van de cao passende arbeid gaat verrichten waarbij hij overeenkomstig de ABU-beloning wordt beloond,

   geldt dat de te verrichten passende arbeid (opnieuw) wordt ingedeeld in het ABU-loongebouw, zoals opgenomen in artikel 28 lid 2 van de cao. Daarbij wordt het feitelijk loon conform de nieuwe functie-indeling vastgesteld.
2. *Detacheringsovereenkomst fase B*
   De uitzendkracht die:
   - een lopende detacheringsovereenkomst in fase B heeft en
   - conform artikel 44 van de cao passende arbeid gaat verrichten waarbij hij overeenkomstig de ABU-beloning wordt beloond,

   wordt op grond van de te verrichten passende arbeid (opnieuw) ingedeeld in het ABU-loongebouw, zoals opgenomen in artikel 28 lid 2 van de cao. Daarbij wordt het feitelijk loon conform de nieuwe functie-indeling vastgesteld. Het nieuwe feitelijk loon dient ten minste gelijk te zijn aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
3. *Detacheringsovereenkomst in fase C*
   a. Voor de uitzendkracht die:
      - een lopende detacheringsovereenkomst in fase C heeft en
      - conform artikel 44 van de cao passende arbeid gaat verrichten waarbij hij overeenkomstig de ABU-beloning wordt beloond,

      geldt dat de te verrichten passende arbeid (opnieuw) wordt ingedeeld in het ABU-loongebouw, zoals opgenomen in artikel 28 lid 2 van de cao. Daarbij wordt het feitelijk loon conform de nieuwe functie-indeling vastgesteld. Het nieuwe feitelijk loon dient ten minste het terugvalloon te bedragen. Tevens geldt hetgeen in artikel 47 van de cao is bepaald.

   b. Wanneer de uitzendkracht passende arbeid gaat verrichten op het niveau van de functiegroep waarin hij bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C is geplaatst, heeft hij weer recht op het daarbij behorende feitelijk loon. Dit betreft het feitelijk loon zoals dat bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C is vastgesteld, vermeerderd met eventuele periodieke en/of initiële loonsverhogingen.

   c. Indien en voor zo lang het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling minder bedraagt dan het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling, heeft de uitzendkracht gedurende ten hoogste de eerste dertien weken van die nieuwe terbeschikkingstelling aanspraak op een aanvulling op het feitelijk loon, in de vorm van een persoonlijke toeslag tot 100% van het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling. Voor de toepassing hiervan worden meerdere terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling, zolang zij in totaal nog geen dertien weken voortduren, te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks.

4. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst is overeengekomen, heeft de uitzendkracht over de gewerkte uren recht op de ABU-beloning zoals in dit artikel is bepaald. Ten aanzien van het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, geldt hetgeen is bepaald in artikel 40 lid 1 of 5 (indien van toepassing), dan wel artikel 41 lid 4 of artikel 42 lid 2 van de cao.

Paragraaf 4c Beperkte toepassing terugvalloon fase C

In deze paragraaf zijn de bepalingen opgenomen die gelden voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C. Ten aanzien van deze uitzendkracht mag het terugvalloon slechts beperkt worden toegepast, een en ander zoals in deze paragraaf is bepaald.

Artikel 47 **Beperkte toepassing terugvalloon voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C**

1. De uitzendonderneming mag voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C het terugvalloon slechts beperkt toepassen. Een en ander overeenkomstig hetgeen in dit artikel is bepaald.

Wegvallen van de uitzendarbeid

2. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid mag de uitzendonderneming maximaal tweemaal het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon.

Verrichten passende arbeid

3. Wanneer de uitzendkracht na het wegvallen van de uitzendarbeid passende arbeid gaat verrichten in een nieuwe terbeschikkingstelling, mag de uitzendonderneming maximaal eenmaal het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon.
4. In totaal mag de uitzendonderneming slechts tweemaal het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon. Wanneer het terugvalloon reeds eenmaal is toegepast, kan de uitzendonderneming het terugvalloon daarna alleen nog toepassen vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid.
5. Wanneer de uitzendonderneming tweemaal het terugvalloon heeft toegepast (waarbij laatstelijk vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid), dan heeft de uitzendkracht wanneer hij passende arbeid gaat verrichten in een nieuwe terbeschikkingstelling, ten minste recht op het voor hem geldende feitelijk loon, zoals genoten voor het wegvallen van de laatst verrichte uitzendarbeid. Dit vloeit voort uit het feit dat de uitzendonderneming slechts éénmaal het terugvalloon mag toepassen bij het verrichten van passende arbeid.
6. Tussen elke verlaging van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient ten minste 26 weken te zitten. Wanneer nog geen 26 weken zijn verstreken, is de uitzendonderneming niet bevoegd tot het opnieuw aanpassen van het feitelijk loon naar het terugvalloon.
7. De uitzendonderneming is in afwijking van het hiervoor bepaalde opnieuw bevoegd tot toepassing van het terugvalloon indien:
   a. de uitzendkracht nadat zijn uitzendarbeid is weggevallen passende arbeid is gaan verrichten, waardoor het feitelijk loon conform lid 5 van dit artikel is gestegen en
   b. de uitzendarbeid vervolgens - al dan niet binnen 26 weken - weer wegvalt.
8. De uitzendonderneming is verder in afwijking van het hiervoor bepaalde, opnieuw bevoegd het feitelijk loon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling

te verlagen naar het terugvalloon, conform hetgeen in de leden 2 tot en met 7 van dit artikel is bepaald, indien het feitelijk loon van de uitzendkracht na een eerdere toepassing van het terugvalloon is gestegen en het feitelijk loon daarbij hoger is geworden dan het feitelijk loon zoals dat gold bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C, vermeerderd met de som van de toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en), die in de tussentijd hebben plaatsgevonden.

9. Het feitelijk loon bij het verrichten van passende arbeid dient - bij toepassing van de ABU-beloning - te allen tijde ten minste het feitelijk loon te bedragen, zoals genoemd in kolom II van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.
10. Het feitelijk loon bij het verrichten van passende arbeid dient bij toepassing van de inlenersbeloning te allen tijde ten minste 90% van het bij het eerste in fase C vastgestelde feitelijk loon te bedragen, vermeerderd met de in fase C toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en).
11. Voor de toepassing van dit artikel worden eerdere toepassingen van het terugvalloon na 31 december 2012 meegeteld.

Toelichting:
Stapsgewijs houdt de regeling van artikel 47 voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C, het volgende in:

- *Bij het wegvallen van de uitzendarbeid geldt het terugvalloon. Het feitelijk loon bij het verrichten van passende arbeid in een nieuwe terbeschikkingstelling dient daarnaast ten minste gelijk te zijn aan het terugvalloon.*
- *Toepassing van het terugvalloon betekent een verlaging van het feitelijk loon (zoals vastgesteld in de laatste terbeschikkingstelling) met maximaal 10%.*
- *Het terugvalloon mag niet onbeperkt worden toegepast.*
- *De uitzendonderneming mag bij het wegvallen van de uitzendarbeid slechts tweemaal het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon.*
- *De uitzendonderneming mag wanneer de uitzendkracht passende arbeid gaat verrichten slechts eenmalig het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon.*
- *In totaal mag de uitzendonderneming slechts tweemaal het feitelijk loon verlagen naar het terugvalloon.*
- *Wanneer het terugvalloon al één keer is toegepast (vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid of vanwege het verrichten van passende arbeid in een nieuwe terbeschikkingstelling), mag de uitzendonderneming het terugvalloon daarna alleen nog toepassen vanwege het wegvallen van de uitzendarbeid.*
- *Wanneer de uitzendonderneming al twee keer het terugvalloon heeft toegepast, dan heeft de uitzendkracht bij de volgende terbeschikkingstelling ten minste recht op het feitelijk loon zoals hij dat ontving voor het wegvallen van de uitzendarbeid. Dit komt, doordat de uitzendonderneming maar één keer het terugvalloon mag toepassen vanwege het verrichten van passende arbeid.*
- *Tussen elke aanpassing van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient ten minste 26 weken te zitten.*
- *Als de uitzendkracht in de leegloop terechtkomt nadat:*
  - *de uitzendonderneming al twee keer het terugvalloon heeft toegepast en*

- *zijn loon vanwege het verrichten van passende arbeid in een nieuwe terbeschikkingstelling is gestegen, omdat bij het verrichten van passende arbeid maar één keer het terugvalloon mag worden toegepast,*

  is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd tot toepassing van het terugvalloon. Ongeacht of er inmiddels 26 weken zijn verstreken.

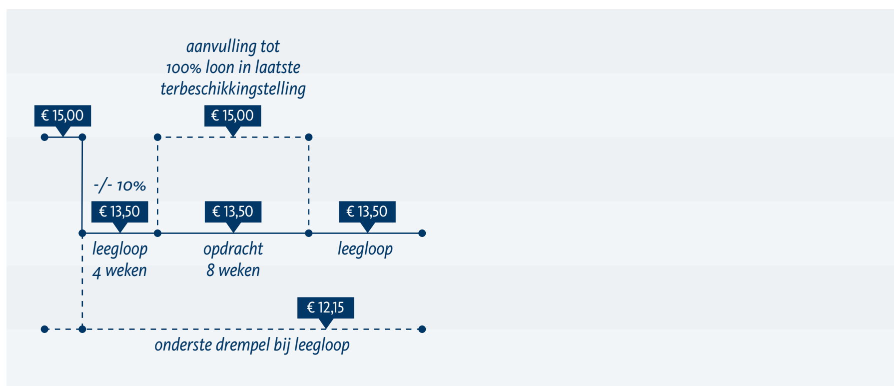
- *Wanneer:*
  - *het feitelijk loon van de uitzendkracht nadat het terugvalloon al eens is toegepast is gestegen,*
  - *waarbij het feitelijk loon hoger is geworden dan het feitelijk loon zoals dat gold bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C,*
  - *vermeerderd met de som van de toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en) die in de tussentijd hebben plaatsgevonden,*

  is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd tot toepassing van het terugvalloon overeenkomstig artikel 47 (dus maximaal twee keer bij leegloop en maximaal één keer bij het verrichten van passende arbeid en in totaal maximaal twee keer).
- *Het feitelijk loon bij het verrichten van passende arbeid dient - bij toepassing van de ABU-beloning - altijd ten minste het feitelijk loon te bedragen, zoals genoemd in kolom II van de salaristabel uit artikel 28 lid 2, behorend bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld.*
- *Het feitelijk loon bij het verrichten van passende arbeid dient bij toepassing van de inlenersbeloning altijd ten minste 90% van het bij het eerste in fase C vastgestelde feitelijk loon te bedragen, vermeerderd met de in fase C toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en).*

Voorbeeld 1:
Situatie 1
Uitzendkracht komt in de leegloop en had een feitelijk loon van € 15,- per uur tijdens de laatste terbeschikkingstelling. Het leeglooploon bedraagt € 13,50 (90% van € 15,-).

De uitzendkracht wordt na vier weken ter beschikking gesteld op een lagere functiegroep dan waarin hij bij aanvang van zijn detacheringsovereenkomst was ingedeeld. Het loon bedraagt minimaal € 13,50. Op grond van artikel 45 lid 4 onder b. dan wel artikel 46 lid 3 onder c. van de cao wordt dit gedurende de eerste dertien weken aangevuld tot 100% van het feitelijk loon in de laatste terbeschikkingstelling.

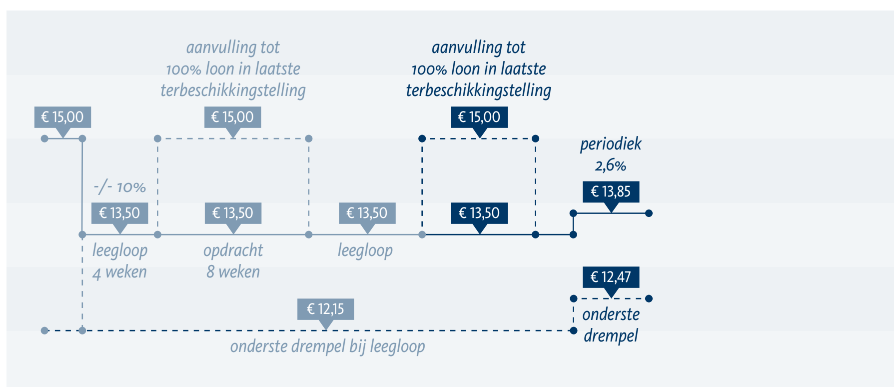
De uitzendkracht komt na acht weken weer in de leegloop, het feitelijk loon mag niet met 10% worden verlaagd, omdat er geen 26 weken zijn verstreken. Het terugvalloon bedraagt derhalve € 13,50.



Situatie 2

Na tien weken gaat de uitzendkracht weer aan het werk. Wederom in een lagere functiegroep dan waarin hij bij aanvang van zijn detacheringsovereenkomst was ingedeeld. Zijn loon bedraagt ook nu minimaal € 13,50. Op grond van artikel 45 lid 4 onder b. dan wel artikel 46 lid 3 onder c. van de cao wordt dit gedurende de eerste dertien weken aangevuld tot 100% van het feitelijk loon in de laatste terbeschikkingstelling. Omdat in de eerste terbeschikkingstelling gedurende acht weken is aangevuld, zijn er van de dertien weken nog vijf over.

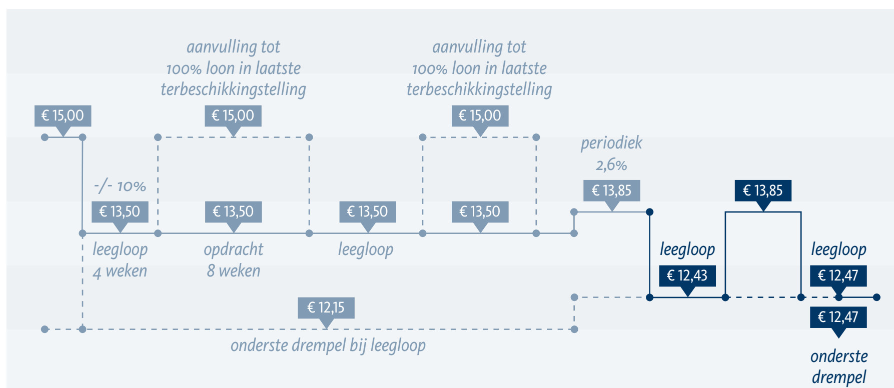
Na 24 weken krijgt de uitzendkracht een periodiek van 2,6% op basis van de cao. Wanneer het loon dan € 13,50 bedraagt, wordt het loon nu € 13,85 (€ 13,50 plus 2,6%).



Situatie 3

Na 30 weken komt de uitzendkracht weer in de leegloop terecht. De werkgever heeft nu opnieuw de mogelijkheid om het feitelijk loon te verlagen naar het terugvalloon. Het terugvalloon bedraagt nu € 12,47 (90% van € 13,85).

De uitzendkracht wordt opnieuw ter beschikking gesteld. Wederom in een lagere functiegroep dan waarin hij bij aanvang van zijn detacheringsovereenkomst was ingedeeld. Het feitelijk loon dient nu ten minste € 13,85 te bedragen. Als de uitzendkracht nu wederom in de leegloop terechtkomt, heeft de werkgever opnieuw de mogelijkheid het feitelijk loon te verlagen naar het terugvalloon, ongeacht of er 26 weken voorbij zijn gegaan. Het terugvalloon bedraagt nu € 12,47.



Voorbeeld 2:
Uitzendkracht komt in de leegloop en had een loon van € 15,- per uur tijdens de laatste terbeschikkingstelling. Het leeglooploon bedraagt € 13,50.

De uitzendkracht zit 29 weken in de leegloop. Het leeglooploon gedurende de gehele periode bedraagt € 13,50. Dit mag niet verder worden verlaagd, omdat er geen wijziging van situatie is. Wanneer de uitzendkracht nu weer ter beschikking wordt gesteld, bedraagt het loon op grond van artikel 45 lid 4 onder a. dan wel artikel 46 lid 3 onder a. minimaal het terugvalloon, dus € 13,50. Ook hier geldt de verplichting aan te vullen tot 100% op grond van artikel 45 lid 4 onder b. dan wel artikel 46 lid 3 onder c. van de cao.

Na de periode waarin de uitzendkracht ter beschikking is gesteld gedurende 30 weken, komt hij nogmaals in de leegloop, het feitelijk loon mag opnieuw met 10% worden verlaagd. Dit is nu mogelijk, omdat er meer dan 26 weken tussen de eerste en de tweede verlaging heeft gezeten. Het terugvalloon bedraagt ten minste € 12,15.

Artikel 48 **Dit artikel is vervallen**

Paragraaf 5 Overige beloningsbepalingen

De bepalingen in deze paragraaf zijn van toepassing op de uitzendkracht die wordt beloond op grond van de inlenersbeloning of de ABU-beloning.

Artikel 49 **Compensatie-uren**

1. De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de aan hem verschuldigde toeslag voor onregelmatige werktijden niet wordt uitbetaald, maar wordt toegekend als compensatie-uren. Daarnaast kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de aan hem verschuldigde overuren en overuurtoeslagen niet worden uitbetaald, maar toegekend als compensatie-uren.
2. De compensatie-uren worden in tijd of in geld - zulks ter keuze van de uitzendonderneming - opgebouwd. Bij de opbouw in tijd worden de gewerkte uren vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde toeslagfactor en wordt zodoende het aantal opgebouwde vrije uren berekend. Bij de opbouw in geld bouwt de uitzendkracht een tegoed op, bestaande uit de tegenwaarde in geld van de opgebouwde uren vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde toeslagfactor. Hij kan dit tegoed op een later moment aanwenden om vrije tijd op te nemen, voor zover deze tegenwaarde op dat moment toereikend is.
3. De in tijd of in geld opgebouwde compensatie-uren worden in beginsel altijd in tijd uitgekeerd, inhoudende dat de uitzendkracht de opgebouwde vrije tijd of het opgebouwde tegoed aanwendt om vrije tijd mee op te nemen. Zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven, worden de opgebouwde compensatie-uren aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. De uitzendonderneming verschaft de uitzendkracht minimaal maandelijks een schriftelijke opgave van zijn compensatie-uren.

Artikel 50 **Uitruil van arbeidsvoorwaarden**

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het naar tijdsruimte vastgesteld loon, alsmede bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 20 lid 2 onder c., of de artikelen 36 en 37 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 49, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.
2. De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
   a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
   b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
   c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
   d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient vermeld te worden op de loonstrook.

e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de uitzendkracht te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst. In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en de afgesproken periode.
f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon.
g. Uitruil van loon, bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 20 lid 2 onder c. (voor zover het de toeslagen voor onregelmatigheid en overwerk betreft), of de artikelen 36 en 37 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 49, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het feitelijk loon.
h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
i. Over het uitgeruilde deel van het loon vinden geen reserveringen plaats als bedoeld in de artikelen 53 lid 4, 55, 56, 57 en 58 van deze cao. Het betreft hier de reserveringen voor de vakantiebijslag en het recht op vakantiedagen, wachtdagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen die gekoppeld zijn aan het loon. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon reserveringen worden opgebouwd.
j. Over het uitgeruilde deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, geen pensioenopbouw plaats.
k. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
l. Het uitgeruilde loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen als bedoeld in artikel 20 lid 2 onder c. (voor zover het de toeslagen voor onregelmatigheid en overwerk betreft), of de artikelen 36 en 37 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 49.

Artikel 51 **Uitzendkrachten werkzaam in de bouw**

1. De *CAO voor Uitzendkrachten* is niet van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers in de zin van de *CAO voor de Bouwnijverheid*.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitzendonderneming lid is van de ABU en/of NBBU, dan wel indien en voor zover de uitzendonderneming is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde *CAO voor de Bouwnijverheid*. In dat geval is lid 3 onverkort van toepassing.
3. Voor de uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingssfeerbepaling van de *CAO voor de Bouwnijverheid*, geldt een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden dat nader wordt omschreven in de artikelen 7 tot en met 16 van Bijlage II van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Voor uitzendkrachten in de bouw geldt eveneens een specifieke pensioenregeling.

Hoofdstuk 5 Gezondheid en veiligheid

Artikel 52 **Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid**

De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 53 **Arbeidsongeschiktheid**

Algemeen

1. De uitzendkracht is verplicht op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid daarvan melding te doen aan de uitzendonderneming en de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens. Bij de melding dient het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens te worden vermeld.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het intreden van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 14 lid 4 van de cao. Indien hiervan sprake is en de uitzendkracht recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet, vult de uitzendonderneming deze uitkering als volgt aan:
   - gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 91% van het uitkeringsdagloon. De uitkering en de aanvulling zijn gezamenlijk ten minste gelijk aan het voor de uitzendkracht geldende minimumloon en bedragen ten hoogste het maximumdagloon conform de Wet financiering sociale verzekeringen;
   - gedurende de 53ste t/m de 104e week tot 80% van het uitkeringsdagloon.
3. De eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid gelden als wachtdag op grond van de Ziektewet, waarover de uitzendkracht geen recht op een uitkering heeft.
4. Van de twee wachtdagen wordt één wachtdag gecompenseerd. Deze compensatie vindt plaats door een opslag op het feitelijk loon. De hoogte van deze opslag is opgenomen in artikel 61 lid 6 van de cao.
5. Voor de in lid 2 bedoelde aanvullingen op de uitkering ingevolge de Ziektewet kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten, of anderszins een voorziening treffen. Ter dekking van deze verzekering of voorziening mag een percentage worden ingehouden op het loon van de uitzendkracht. Dit percentage is bepaald in artikel 61 lid 5 van de cao.

Detacheringsovereenkomst

6. Voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 7:629 BW, voor zover deze de bedongen arbeid niet heeft verricht, omdat hij of zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was. Zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, heeft de uitzendkracht recht op loon gedurende zijn arbeidsongeschiktheid:
   - gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de uitzendkracht recht op 91% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maxi-

mumaanspraak het maximumdagloon.

- gedurende de 53ste t/m de 104e week heeft de uitzendkracht recht op 80% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.

7. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.

Hoofdstuk 6 Werken en vrij

Artikel 54 **Arbeids- en rusttijden**

1. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden. Voor uitzendkrachten kan een afwijkend arbeidspatroon overeengekomen worden.
2. De arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht zal de voor de opdrachtgever op grond van de wet en/of de cao van de opdrachtgever geldende uiterste grenzen niet overschrijden. Evenmin zullen de pauzes voor de uitzendkracht korter zijn dan de bij de opdrachtgever op grond van de wet en/of cao geldende pauzes.
3. Met de uitzendkracht worden bij aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever de gedurende die werkzaamheden geldende werktijden schriftelijk overeengekomen, waarna deze een integraal deel uitmaken van de uitzendovereenkomst.

Artikel 55 **Vakantiedagen**

Algemeen

1. De uitzendkracht verwerft bij elke volledig gewerkte maand aanspraak op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige maand is gewerkt.
2. De uitzendonderneming kan een vakantiereglement opstellen.
3. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desgevraagd jaarlijks in de gelegenheid te stellen drie opeenvolgende weken of driemaal een week vakantie op te nemen.
4. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen zijn resterende vakantiedagen op te nemen, tenzij haar vakantiereglement anders bepaalt.
5. Indien de uitzendkracht dat verzoekt, zal de uitzendonderneming overgaan tot het compenseren in geld van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

6. Ter opbouw van de zestien uur vakantie per maand ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon. Dit percentage staat vermeld in artikel 61 lid 1 van de cao. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 53 lid 4 van de cao.
7. De in lid 6 bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd.

8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald, voor zover de reservering toereikend is.

Detacheringsovereenkomst

9. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.
10. De aanspraak op vakantie-uren in fase C, zowel het wettelijk minimum als de (extra) bovenwettelijke vakantie-uren, verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dit geldt eveneens voor de vakantie-uren waarop de aanspraak in 2012 is ontstaan.

Artikel 56 **Vakantiebijslag**

1. De uitzendkracht heeft recht op 8% vakantiebijslag van het feitelijk loon over de gewerkte dagen, vakantiedagen en feestdagen.
2. Indien de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie opneemt van ten minste vijf werkdagen, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag desgevraagd eerder dan de eerste week van juni, zoals vermeld in artikel 60 lid 2 van de cao, uit.

Artikel 57 **Kort verzuim en buitengewoon verlof**

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn arbeid te verrichten:
   a. hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden;
   b. hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of bijzonder verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon, verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 61 lid 2 van de cao.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald.

Detacheringsovereenkomst

5. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de

voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.

6. Aan de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:

a.	Bij ondertrouw van de werknemer	één dag
b.	Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer	twee dagen
c.	Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van: ■ een kind, stief- of pleegkind, kleinkind ■ broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) ■ een der ouders of schoonouders	 één dag één dag één dag
d.	Bij gezinsuitbreiding	twee dagen
e.	Bij overlijden van: ■ de echtgenoot of echtgenote, partner ■ een inwonend kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
f.	Bij overlijden van: ■ een der ouders (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders) ■ een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot ■ een niet inwonend kind of aangehuwd kind ■ een broer of zuster	één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e.
g.	Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk	één dag
h.	Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk	twee dagen
i.	Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders	één dag

7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

Artikel 58 **Algemeen erkende feestdagen**

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van de cao wordt voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag of daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de

uitzendonderneming voor haar gehele onderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:

a. De uitzendkracht ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 61 lid 3 van de cao. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald; of
b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk over haar keuze te informeren. Wanneer niet uit de uitzendovereenkomst voortvloeit of de feestdag op een dag valt die normaliter als werkdag is aan te merken, wordt voor de vaststelling daarvan beoordeeld of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon op grond waarvan de uitzendkracht zou moeten werken op de dag waarop de feestdag valt. Er is in ieder geval sprake van een bestendig arbeidspatroon, indien de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag op de betreffende dag in de week ingeroosterd is geweest, dan wel heeft gewerkt.

3. Een keuze voor doorbetaling overeenkomstig optie b. van het voorgaande lid verplicht de uitzendonderneming tot toepassing daarvan voor de duur van ten minste een jaar. Bij verandering van keuze moeten de door de uitzendkracht verkregen rechten worden afgewikkeld overeenkomstig de regeling waaraan die rechten zijn ontleend.

Detacheringsovereenkomst

4. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.
5. Wanneer niet uit de detacheringsovereenkomst voortvloeit of de feestdag op een dag valt die normaliter als werkdag is aan te merken, wordt voor de vaststelling daarvan beoordeeld of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon op grond waarvan de uitzendkracht zou moeten werken op de dag waarop de feestdag valt. Er is in ieder geval sprake van een bestendig arbeidspatroon, indien de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag op de betreffende dag in de week ingeroosterd is geweest, dan wel heeft gewerkt.

Artikel 59 **Vakantiewerkers**

1. De regeling voor vakantiewerkers kan alleen worden toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.
2. De regeling voor vakantiewerkers houdt in, dat de volgende afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden:
   a. Vakantiewerkers hebben recht op 13 1/3 uur vakantie per maand, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Voor de opbouw van dit recht ontvangt

de vakantiewerker die werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, zoals vermeld in artikel 61 lid 4 van de cao.

b. Vakantiewerkers hebben geen recht op de reserveringen voor kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen als bedoeld in de artikelen 57 en 58 van de cao.

Hoofdstuk 7 Betaalbaarstelling reserveringen

Artikel 60 **Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag**

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

1. De nog niet uitgekeerde reserveringen als genoemd in de artikelen 57 en 58 van de cao worden in de eerste week van juni automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 van de cao waarop uitzendkrachten krachtens de cao aanspraak hebben verworven, wordt in de eerste week van juni van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Indien en zodra in fase A de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt, worden de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 57 en 58 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 waarop de uitzendkracht krachtens de cao aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. Indien en zodra de uitzendkracht in fase A gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven, worden in ieder geval de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 57 en 58 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 waarop de uitzendkracht krachtens de cao aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
5. Indien en zodra de uitzendkracht bij de uitzendonderneming fase A heeft voltooid en in fase B is ingestroomd, volgt automatische uitbetaling van de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 57 en 58, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 56.
6. Indien de hiervoor genoemde reserveringen en vakantiebijslag worden uitbetaald, wordt hiervan een loonstrook verstrekt.

B. Vakantiedagen

7. Tijdens de duur van de uitzendovereenkomst kan de uitzendkracht geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen uitkering in geld, behoudens het bepaalde in artikel 55 lid 5.
8. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak.
9. De resterende aanspraak op vakantiedagen wordt in de laatste week van ieder kalenderjaar aan de uitzendkracht uitgekeerd, tenzij de uitzendovereenkomst voortduurt in het nieuwe kalenderjaar.
10. Indien een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een detacheringsovereenkomst, zal de reservering voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het loon.
11. Op het moment van omzetting van de reserveringen voor vakantiedagen in een aanspraak op vakantiedagen, zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht

een schriftelijke verklaring verstrekken, waarin het omgezette bedrag duidelijk wordt aangegeven.

12. Ingeval uitbetaling plaatsvindt zoals bedoeld in de leden 8 en 9 van dit artikel, is de uitzendonderneming verplicht om aan de uitzendkracht een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantiedagen heeft.
13. Indien de uitzendkracht met dezelfde of een andere uitzendonderneming een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover die uitzendonderneming aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 12 van dit artikel bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantiedagen had.

C. Uitbetaling reserveringen uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt

14. Bij de uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan de uitzendonderneming in afwijking van de onder a., b., c. en d. van dit lid aangehaalde bepalingen van de cao, op verzoek van de uitzendkracht, overeenkomen dat de navolgende arbeidsvoorwaarden wekelijks/maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de uitzendkracht. Dit met dien verstande dat in dat geval alle hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald:
    a. vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 55);
    b. reservering voor kort verzuim (artikel 57);
    c. vakantiebijslag (artikel 56);
    d. feestdagen (artikel 58), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 58 lid 2 onder a. van de cao.

Toelichting op lid 7 tot en met 10:
Op grond van artikel 7:640 BW is het niet mogelijk om een openstaande reservering voor vakantiedagen uit te betalen zolang de uitzendovereenkomst voortduurt. Van een vakantiedagenreservering kan wel gebruik worden gemaakt om loon tijdens vakantie door te betalen. Voorts zal de vakantiedagenreservering worden uitbetaald wanneer de uitzendovereenkomst eindigt, tenzij de uitzendkracht de reservering laat staan om in een volgende uitzendovereenkomst zijn doorbetaalde vakantie op te nemen. Wanneer de uitzendovereenkomst overgaat van fase A naar fase B, wordt de vakantiedagenreservering omgezet in een evenredig recht op doorbetaling van vakantiedagen.

Toelichting op lid 12 en 13:
Op grond van artikel 7:641 BW moet bij uitbetaling van nog niet opgenomen vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om bij zijn nieuwe werkgever onbetaald verlof op te nemen voor de duur van de bij het einde van zijn eerdere arbeidsovereenkomst uitbetaalde vakantiedagen. De leden 12 en 13 geven hiervan de vertaling voor de uitzendovereenkomst.

Artikel 61 **Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie**

1. a. Het percentage, bedoeld in artikel 55 lid 6 van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 10,43%.
    b. Indien op grond van de artikelen 60 lid 14 en 64 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 55 lid 6 van de cao, dan bedraagt het percentage voor de vakantiedagenreservering in 2015 8,70% en wordt 1,74% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.

2. Het percentage, bedoeld in artikel 57 lid 3 van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 0,60%.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 58 lid 2 onder a. van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 3,04%.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 59 lid 2 van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 8,30%.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 5 van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58% en 1,33%.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 4 van de onderhavige cao, bedraagt in 2015 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71% en 1,16%.
7. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de resterende looptijd van de cao:

Artikel	2015	2016	2017
artikel 61 lid 1 onder a.	10,43%	10,39%	10,43%
artikel 61 lid 1 onder b. reservering wettelijke vakantiedagen	8,70%	8,66%	8,70%
artikel 61 lid 1 onder b. uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	1,74%	1,73%	1,74%
artikel 61 lid 2	0,60%	0,60%	0,60%
artikel 61 lid 3	3,04%	2,60%	2,61%
artikel 61 lid 4	8,30%	8,30%	8,33%
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven I	0,58%	Jaarlijks vastgesteld	Jaarlijks vastgesteld
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven II	1,33%	Jaarlijks vastgesteld	Jaarlijks vastgesteld
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven I	0,71%	0,71%	0,71%
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven II	1,16%	1,16%	1,16%

8. In artikel 5 Bijlage II van de cao is de berekeningsmethodiek van de reserveringen opgenomen.

Hoofdstuk 8 Pensioen

Artikel 62 **Pensioenregeling**

1. Er is een pensioenregeling die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten van 21 jaar en ouder. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een Basisregeling en een Plusregeling, afhankelijk van het aantal weken dat een uitzendkracht werkzaam is geweest.
2. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling, waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het brutoloon bedraagt.

3. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar (tot 1 januari 2015 65 jaar) die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2014	Pensioenpremie 2015
21-24	4,51%	4,40%
25-29	5,45%	5,40%
30-34	6,67%	6,60%
35-39	8,08%	8,00%
40-44	9,87%	9,80%
45-49	12,13%	11,90%
50-54	14,85%	14,60%
55-59	18,33%	18,10%
60-64	22,84%	22,50%
65-66		26,50%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise.
4. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. Voor de rechten en verplichtingen van uitzendkrachten en ondernemingen zijn de statuten en reglementen van deze stichting bepalend.
5. De pensioenregeling wordt nader omschreven in Bijlage III van de cao.

Hoofdstuk 9 Scholing

Artikel 63 **Scholing**

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)uitzendkracht verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht te versterken en is functie- en/of arbeidsmarktgerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming.

Scholingsbestedingsverplichting

3. De uitzendonderneming is verplicht 1,02% van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten werkzaam in fase A verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten. Dit percentage zal niet op het loon van de uitzendkracht worden ingehouden. In de zin van dit

artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de uitbetaalde reserveringen voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen.

4. De uitzendonderneming heeft de keuze om de scholingsbestedingsverplichting van 1,02% op ondernemingsniveau geheel of gedeeltelijk in eigen beheer uit te voeren dan wel de daarmee gemoeide middelen geheel of gedeeltelijk af te dragen aan STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche).
5. Indien de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau geheel of gedeeltelijk in eigen beheer uitvoert, dient zij de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden, op te nemen in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring. De uitzendonderneming is verplicht jaarlijks vóór 1 juli de specifieke paragraaf in de jaarrekening of de accountantsverklaring aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken.
6. Onder scholingskosten worden verstaan:
   - de ten laste van de uitzendonderneming komende directe loonkosten van de uitzendkracht die in werktijd opleidingen volgt (gederfde arbeidskosten);
   - de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
   - alle overige kosten, waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.
7. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
   - iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
   - bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;
   - na afloop van de activiteit wordt door of namens de uitzendonderneming de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
8. Indien de uitzendkracht en/of de uitzendonderneming dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.).
9. Wordt aan de uitzendkracht scholing aangeboden, dan komen partijen dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.

Extra scholingsinspanningen

10. Op initiatief van de uitzendonderneming kan de uitzendkracht, vanaf het moment dat hij in fase B of C werkzaam is, eenmaal in de vijf jaar in aanmerking komen voor een verkenning van competenties.
11. In overleg tussen de uitzendkracht zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo-niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) en de uitzendonderneming

kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht een kwalificerende opleiding gaat volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Van een kwalificerende opleiding is sprake wanneer de uitzendkracht na afronding beschikt over een startkwalificatie. Wanneer de uitzendkracht de kwalificerende opleiding met goed gevolg heeft afgerond, heeft de uitzendkracht recht op een extra periodiek, naast de reguliere uit de cao voorvloeiende periodiek als bedoeld in artikel 28 van de cao.

Terugbetalingsregeling

12. De uitzendonderneming is bevoegd met de uitzendkracht een redelijke terugbetalingsregeling te treffen voor de kosten van de scholing voor het geval de uitzendkracht de opleiding verwijtbaar niet met goed gevolg afrondt, of de uitzendovereenkomst voor het einde van de opleiding op initiatief van of door toedoen van de uitzendkracht wordt beëindigd.

Hoofdstuk 10 Internationaal

Artikel 64 **De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

Dit artikel, betreffende de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont, is door cao-partijen overeengekomen, teneinde de arbeidsvoorwaarden van de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht beter te doen aansluiten bij zijn behoeften en zijn specifieke werkritme. De uitzendonderneming is bij het aangaan van de uitzendovereenkomst gehouden met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont in overleg te treden aangaande de in dit artikel bepaalde alternatieve vormgeving van zijn arbeidsvoorwaarden.

1. De bepalingen van de cao gelden onverkort voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont, echter met dien verstande dat overeenkomstig de volgende leden van dit artikel de uit die cao-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. Uitgangspunt daarbij is dat de waarde van de alternatief vormgegeven arbeidsvoorwaarden voor deze uitzendkracht gelijk is aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de permanent in Nederland wonende uitzendkracht. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld, tenzij nadrukkelijk anders is bepaald. De bepalingen in dit artikel gelden daarmee niet voor de permanent in Nederland wonende uitzendkracht.
2. In afwijking van de arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit de onder a., b., c. en d. van dit artikellid weergegeven bepalingen van de cao, kan de uitzendonderneming, in overleg met de uitzendkracht, overeenkomen dat deze arbeidsvoorwaarden wekelijks/maandelijks/periodiek in geld worden uitgekeerd aan de uitzendkracht. Dit met dien verstande dat in dat geval alle hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald (behalve in geval van toepassing van lid 3 van dit artikel):
   a. vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 55);
   b. reservering voor kort verzuim (artikel 57);

   c. vakantiebijslag (artikel 56);
   d. feestdagen (artikel 58), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 58 lid 2 onder a. van de cao.
3. In afwijking van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, is het de uitzendonderneming toegestaan met de uitzendkracht overeen te komen het feitelijk loon slechts te vermeerderen met de evenredige waarde in geld van de onder b., c. en d. van lid 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen desgewenst de reguliere reserveringssystematiek van artikel 55 van de cao kan worden gehanteerd.
4. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 63 lid 1 van de cao, wordt voor de uitzendkracht onder scholing in de zin van dat artikel in ieder geval begrepen de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het verblijf en het werken van de uitzendkracht.
5. De uitzendkracht zal door de uitzendonderneming desgewenst in staat gesteld worden op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 58 van de cao) een vakantiedag op te nemen, mits dit tevoren tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.
6. Het is de uitzendonderneming toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in artikel 50 van de cao.
7. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arbo-instructies te voorzien.

Artikel 65 **Verrekeningen[*1] op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over ‘de uitzendkracht’ wordt hiermee ‘de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht’ bedoeld.
2. Verrekening van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot boetes die de nakoming van de arbeidsovereenkomst betreffen.[*2]
3. Wanneer de uitzendonderneming in de arbeidsovereenkomst een boetebeding wenst op te nemen inzake de overtreding van een of meerdere voorschriften uit de arbeidsovereenkomst, dient dit boetebeding aan de navolgende voorwaarden te voldoen:
   a. de voorschriften op de overtreding waarvan een boete wordt gesteld, dienen duidelijk te zijn weergegeven, evenals het bedrag van de boete;
   b. de arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is bedongen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen;
   c. de bestemming van de boete dient nauwkeurig te zijn weergegeven, waarbij de boete direct noch indirect mag strekken tot (persoonlijk) voordeel van de uitzendonderneming of van degene aan wie de uitzendonderneming de bevoegdheid heeft verleend om aan de uitzendkracht een boete op te leggen;
   d. de boete dient op een bepaald bedrag te worden gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon is vastgesteld;
   e. aan de uitzendkracht mag in een week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag arbeid. Daarnaast mag elke afzonderlijke boete dit bedrag niet overtreffen.
4. Elk boetebeding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig, tenzij het in geld vastgestel-

de loon van de uitzendkracht meer bedraagt dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. In dat geval kan in de schriftelijk overeengekomen arbeidsovereenkomst worden afgeweken van het bepaalde in lid 3 onder c. en d. van dit artikel.

5. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de cao, wordt elke afzonderlijke verrekening van een boete met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

*1 *Onder verrekening wordt in dit artikel verstaan een verrekening in de zin van artikel 7:632 BW. Dat bepaalt dat een werkgever in een aantal gevallen een vordering mag verrekenen met het uit te betalen loon van de werknemer. Dit mag in het geval:*

a. van een schadevergoeding;
b. van een boete (mits deze voldoet aan de voorwaarden van artikel 7:650 BW);
c. van geldelijke voorschotten op het loon, mits dit schriftelijk is vastgelegd;
d. er meer is betaald dan dat het loon bedraagt;
e. het de prijs van huisvesting en/of werktuigen betreft die door de werkgever aan de werknemer worden verhuurd, mits:
    1. hier een schriftelijke overeenkomst aan ten grondslag ligt, en
    2. de werknemer de huisvesting en/of de werktuigen in eigen bedrijf gebruikt.

*2 *Partijen hebben met dit artikel beoogd dat de boetes die verrekend mogen worden met het loon alleen betrekking mogen hebben op gedragingen in het kader van de tewerkstelling bij de inlener. Het is niet toegestaan boetes te verrekenen die zijn gerelateerd aan gedragingen in of bij de geboden huisvesting, zoals bedoeld onder artikel 67 van de cao.*

Artikel 66 **Inhoudingen* op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. De uitzendkracht is bevoegd de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht te verlenen om ten laste van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan te allen tijde worden herroepen.
3. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht zijn gebaseerd op werkelijke kosten.
4. Kosten betreffende activiteiten die de uitzendonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de uitzendkracht, mogen niet worden ingehouden op het loon.
5. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de cao wordt elke afzonderlijke inhouding op het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

* *Onder inhoudingen wordt verstaan een inhouding in de zin van artikel 7:631 BW. Dat bepaalt dat de werknemer de werkgever kan machtigen een inhouding te doen op het loon, zodat de werkgever uit naam van de werknemer een betaling kan verrichten. Deze schriftelijke machtiging kan worden ingetrokken. Let wel, in artikel 7:631 BW staan een aantal* ***wettelijk*** *verplichte inhoudingen benoemd die* ***niet*** *herroepbaar zijn door de werknemer. Deze hebben betrekking op o.a. de afdracht van premies voor de opbouw van pensioen.*

Artikel 67 **Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

Onderhavige regeling is van toepassing op de uitzendkracht die door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven wordt en/of in Nederland gehuisvest wordt met het oogmerk hem in Nederland werkzaamheden te laten verrichten.

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. Indien de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt en de uitzendkracht dit accepteert, zal de uitzendonderneming er zorg voor dragen dat de uitzendkracht tegen de werkelijke kosten redelijk wordt gehuisvest, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld. Cao-partijen adviseren de uitzendkracht gedurende de eerste zestien weken dat de uitzendkracht werkzaam is in Nederland gebruik te maken van de huisvesting die door de uitzendonderneming wordt aangeboden. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
3. Huisvesting die wordt aangeboden door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht dient te voldoen aan de uniforme huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage VII van deze cao, indien:
   a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of
   b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.
4. De uitzendonderneming zal zorg dragen voor adequate voorlichting omtrent het vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden, dat dient te voldoen aan de wettelijke eisen. De uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld dit vervoer te accepteren, tenzij de uitzendonderneming hiervoor gewichtige redenen heeft. Indien er sprake is van gewichtige redenen en de huisvesting zodanig is gelegen dat de uitzendkracht voor de eigen mobiliteit, van belang voor het sociale verkeer, is aangewezen op eigen vervoer, zorgt de uitzendonderneming voor toegang tot alternatief vervoer, voor zover dat in redelijkheid van hem kan worden gevergd.
5. Ten aanzien van het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
   a. Indien de uitzendkracht geen gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, maar gebruikmaakt van eigen vervoer, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 20 lid 2 onder e. en de artikelen 24 of 39 van de cao.

b. Indien de uitzendkracht gebruikmaakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, indien er geen sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 20 lid 2 onder e. en de artikelen 24 of 39 van de cao.
c. Indien er sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 20 lid 2 onder e. en de artikelen 24 of 39 van de cao bij gebruik van eigen vervoer door de uitzendkracht, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, is dit georganiseerde vervoer door de uitzendonderneming voor de uitzendkracht gratis.

6. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht, met in achtneming van artikel 66 lid 4 van de cao.
7. Indien de uitzendonderneming voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengt bij de uitzendkracht, brengt de uitzendonderneming bij afwezigheid van deze uitzendkracht niet tevens bij een andere uitzendkracht kosten in rekening voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode.
8. Als de uitzendovereenkomst eindigt, biedt de uitzendonderneming de uitzendkracht een redelijke termijn om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate:
   a. er gedurende de uitzendovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de uitzendovereenkomst;
   b. de termijn dat voor de uitzendonderneming is gewerkt langer is.

   Daarnaast is de duur van de redelijke termijn afhankelijk van de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.
9. Van een redelijke termijn in geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is in ieder geval sprake, indien door de uitzendonderneming met betrekking tot het op handen zijnde einde van de huisvesting ten minste de termijnen in acht worden genomen als genoemd in artikel 14 lid 2 van de cao.
10. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering.
11. Elk aanbod van de uitzendonderneming tot het afsluiten van enige verzekering (bijvoorbeeld een ziektekosten-, aansprakelijkheids-, inboedel-, ongevallen- en/of een repatriëringsverzekering) tussen de uitzendkracht en een verzekeraar, gaat gepaard met een adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Met betrekking tot dit aanbod geldt:
    a. De uitzendkracht is nooit gehouden een verzekeringsaanbod te accepteren.
    b. Periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, kunnen uitsluitend geschieden na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht. In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
    c. De uitzendonderneming dient de uitzendkracht te informeren over het eventueel vrijwillig

voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.

12. Indien de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem periodiek betalingen te verrichten van de nominale premie aan de zorgverzekeraar. De uitzendonderneming spant zich er dan voor in dat de uitzendkracht binnen twee weken na het aangaan en beëindigen van de ziektekostenverzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie, respectievelijk het bewijs van einde van de zorgverzekering ontvangt, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
13. De uitzendonderneming dient er zorg voor te dragen dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.
14. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de cao, Arbeidstijdenwet en mogelijke andere onderdelen.
15. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 63 leden 1 tot en met 9 van de cao.
16. Indien de uitzendonderneming behulpzaam is bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de uitzendkracht bijgeschreven.
17. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

Artikel 68 **De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)**

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 van de cao en met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao ook van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimumaantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de uitzendonderneming om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Bijlage IV is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Hoofdstuk 11 Geschillencommissies

Artikel 69 **Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen**

Over een klacht of geschil met betrekking tot de uitzendovereenkomst treedt de uitzendkracht steeds eerst in overleg met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming neemt binnen veertien dagen een beslissing. Als de uitzendkracht het met die beslissing niet eens is, kan hij zijn geschil voorleggen aan de Geschillencommissie.

Artikel 70 **Geschillencommissie**

1. Er is een Geschillencommissie voor de Uitzendbranche. De commissie bestaat uit zeven leden en zes plaatsvervangende leden. De werknemersorganisaties en de ABU wijzen elk drie leden en drie plaatsvervangende leden aan. In vacatures wordt voorzien door de partij die het aftredende lid heeft aangewezen. De werknemersorganisaties en de ABU wijzen gezamenlijk het zevende lid tevens voorzitter aan.
2. Zowel uitzendonderneming als uitzendkracht kan een geschil in het Nederlands of Engels aanhangig maken over de uitvoering of toepassing van de cao.
3. De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen.
4. Het reglement laat de wettelijke bepalingen over arbitrage onverlet.
5. In het reglement wordt ten minste geregeld:
   a. de voorzitter maakt steeds deel uit van de Geschillencommissie;
   b. de commissie behandelt een geschil met 3, 5 of 7 (plaatsvervangende) leden;
   c. het aantal werknemers- en werkgeversleden is gelijk.
6. De (plaatsvervangende) leden en de eventueel door de commissie aan te wijzen secretaris zijn gehouden tot geheimhouding van feiten en omstandigheden, waarvan zij in de commissie kennis nemen. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop in de commissie wordt gestemd.
7. Het griffierecht bedraagt voor de eisende partij € 49,- (excl. btw). De commissie kan bij haar uitspraak een kostenveroordeling geven. Het bedrag van die veroordeling mag niet hoger zijn dan een kostenveroordeling van de rechtbank (sector kanton) in een vergelijkbare zaak.
8. De Geschillencommissie kan van partijen een waarborgsom verlangen onder omstandigheden en voor een bedrag, door haar zelf te bepalen, dit met inachtneming van het in het vorige lid bepaalde en onder respectering van de regels van kosteloze rechtsbijstand ingevolge de wet.
9. De Geschillencommissie zendt aan partijen bij de cao jaarlijks een overzicht van haar uitspraken. Daarbij blijft de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen gewaarborgd.
10. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd ten kantore van de ABU.
11. De Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

Artikel 71 **Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie**

Overleg

1. Indien een uitzendkracht van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De uitzendkracht dient allereerst - binnen drie weken nadat de betreffende

indeling is medegedeeld - in overleg te treden met de medewerker van de uitzendonderneming, die de functie-indeling heeft verricht. De medewerker van de uitzendonderneming verschaft de uitzendkracht op diens verzoek een schriftelijke indelingsbeslissing. Deze beslissing wordt binnen zes weken na aanvraag door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekt. De uitzendkracht zal in de indelingsbeslissing gewezen worden op de termijn en instantie van bezwaar.

Bezwaar

2. Indien de uitzendkracht na het in lid 1 vermelde overleg niet instemt met de indelingsbeslissing, kan de uitzendkracht bezwaar tegen deze beslissing aantekenen. Hiertoe dient de uitzendkracht, binnen drie weken na ontvangst van de indelingsbeslissing, een schriftelijk bezwaar in te dienen bij de directie of een door de directie aangewezen afdeling van de desbetreffende uitzendonderneming. Een ingediend bezwaar dient de gronden te bevatten waarom de uitzendkracht de mening is toegedaan dat de omstreden functie zou zijn ingedeeld. De ontvangst van het bezwaar wordt schriftelijk bevestigd.
   De (door de) directie (aangewezen afdeling) van de uitzendonderneming wint omtrent de indeling informatie in bij de desbetreffende vestiging en bij de betreffende uitzendkracht. Op basis van deze informatie dient de (daartoe door de) directie (aangewezen afdeling), binnen drie weken na aantekening van het bezwaar, een beslissing te nemen. De uitzendkracht zal in de beslissing op bezwaar gewezen worden op de beroepsmogelijkheid en instantie van beroep. Indien blijkt dat de functie-indeling onjuist is geschied, zal de uitzendonderneming zo nodig het feitelijk loon bijstellen overeenkomstig de juiste functie-indeling. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.

Beroepsprocedure

3. a. De uitzendkracht kan tegen de beslissing van de (daartoe door de) directie (aangewezen afdeling) binnen zes weken na ontvangst schriftelijk beroep aantekenen bij de Functieclassificatiecommissie die door cao-partijen is ingesteld, gevestigd ten kantore van de ABU.
   b. De commissie bestaat uit drie leden, te weten een (plaatsvervangend) lid voorgedragen door de ABU, een (plaatsvervangend) lid voorgedragen door de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties en een door hen samen aangezochte voorzitter. Indien naar het oordeel van een van de leden van de commissie een te nauwe relatie bestaat tot de uitzendkracht die beroep heeft ingesteld, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats in.
   c. De commissie stelt haar eigen reglement vast.
   d. De commissie beoordeelt op basis van de door de uitzendkracht en de uitzendonderneming aangeleverde informatie allereerst of het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Indien dit het geval is, doet de Functieclassificatiecommissie langs schriftelijke weg binnen drie maanden na ontvangst van het beroepschrift een uitspraak.
      Indien blijkt dat de functie-indeling onjuist is geschied, zal de uitzendonderneming zo nodig het feitelijk loon bijstellen overeenkomstig de juiste functie-indeling. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.
      Een door de commissie genomen beslissing is voor de uitzendonderneming en de uitzendkracht bindend.

4. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail verzonden’.

Toelichting:
De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op functieclassificatie@abu.nl.

Hoofdstuk 12 Overig/slot

Artikel 72 **Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisaties, partij bij de cao, zullen in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
   a. gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven voor:
      - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen ondernemingen of de eigen bedrijfstak;
      - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
      - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
      - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
      - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

      Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht, waarbij deze op basis van voor de betrokkenen gegronde redenen de publicatie van genoemde berichten en/of mededelingen op kan houden, tot nader overleg met de betrokkenen of de betrokken werkgeversorganisatie(s) heeft kunnen plaatsvinden.
   b. gebruik te maken van vergaderruimte binnen de onderneming ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden.
2. a. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail aangemeld’.
   b. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie heeft per jaar recht op maximaal vier dagen verlof met behoud van inkomen om vergaderingen van werknemersorganisaties bij te wonen.
   c. Een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal niet in verband met die enkele omstandigheid worden benadeeld door de uitzendonderneming.
   d. In geval van een - mede door de ondernemingsraad vastgestelde - schending van de onder c.

van dit lid vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder c. van dit lid vermelde afspraak in overleg tussen de ondernemingsleiding en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 70 van de cao vermelde Geschillencommissie.

3. a. De uitzendkracht zal, nadat hij dit aan de uitzendonderneming kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie aan te vragen bij de uitzendonderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.
   b. De vakbondscontributie als vermeld onder a. van dit lid zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de werknemersorganisatie of de uitzendkracht, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd, indien en voor zover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd onder c. van dit lid van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.
   c. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto-onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.
   d. De uitzendonderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

Artikel 73 **Evaluatie en opzegging van de cao-bepalingen**

1. Cao-partijen zullen uiterlijk op 4 november 2017 met elkaar in onderhandeling treden over de totstandkoming van een nieuwe cao of tot verlenging van de cao.
2. Bij de onderhandelingen over een nieuwe meerjarige cao, dan wel over verlenging met eventuele aanpassingen van de lopende cao, zullen partijen niet dan op goede aan de evaluatie te ontlenen gronden voorstellen tot aanpassing van het in de cao vastgestelde pakket van regelingen doen, ervan uitgaande dat partijen de intentie hebben in beginsel een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een periode van opnieuw vijf jaren overeen te komen.
3. Indien geen der cao-partijen de bepalingen uit de cao bij aangetekend schrijven uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, dan wel indien - in geval van opzegging ten tijde van het aflopen van de genoemde cao-bepalingen - nog geen nieuwe cao is gesloten, worden deze bepalingen automatisch verlengd. De duur van die verlenging is een jaar.

Artikel 74 **Tussentijdse wijziging en opzegging**

1. Indien zich ten aanzien van:
   a. de uitzendbranche;
   b. de arbeidsmarkt;
   c. de politiek;

d. de wet- en regelgeving die ten grondslag ligt aan de *CAO voor Uitzendkrachten*; en/of
e. de onmiddellijke sociaal-politieke omgeving van uitzenden

zodanige wijzigingen voordoen dat cao-partijen redelijkerwijs niet langer aan de bepalingen in deze cao gebonden kunnen worden geacht, wordt door cao-partijen over de aan te brengen wijzigingen onverwijld overleg gepleegd. In dat geval geldt dat elk der cao-partijen bij het uitblijven van overeenstemming de mogelijkheid heeft de cao op te zeggen.

2. Tevens is elk der cao-partijen bevoegd de cao op te zeggen voor 1 januari 2017, indien cao-partijen niet tot overeenstemming komen ten aanzien van de volgende protocollaire afspraken zoals vastgelegd in de cao-akkoorden van 30 september 2014 en 10 september 2015:
   a. inrichting van een cao-databank;
   b. structurele oplossing ten aanzien van het gebruik van kortdurende repeterende detacheringsovereenkomsten en het misbruik daarvan;
   c. beoordelingsafhankelijke periodieke loonsverhoging.
3. Tussentijdse opzegging is verder telkens mogelijk bij het niet tot stand komen van een akkoord over de (jaarlijkse) aanpassing van het ABU-loongebouw, zoals genoemd in artikel 35 lid 2 van de cao.
4. In alle gevallen geldt een opzegtermijn van drie maanden.

Artikel 75 **Naleving**

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door cao-partijen.
2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de *CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.*
3. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd en is door de cao-partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
4. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in (een) daartoe door de SNCU op te stellen reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de *CAO voor Uitzendkrachten* getrouwelijk worden nageleefd.

Artikel 76 **Nadere bepalingen**

Een wijziging in de bij de opdrachtgever geldende regelingen verbindt de uitzendonderneming pas vanaf het tijdstip dat de uitzendonderneming hiervan op de hoogte is gesteld door de opdrachtgever, dan wel dat de uitzendonderneming hiervan redelijkerwijze kennis had kunnen nemen.

Artikel 77 **Aard van de cao-bepalingen**

De bepalingen van de cao zijn zogenaamde minimumbepalingen.

Bijlagen

en

Protocollen

Bijlage I Functie-indeling

Toelichting:
De methodiek om een uitzendfunctie in te delen in een functiegroep van het ABU-loongebouw is gebaseerd op het principe van het 'analytisch vergelijken'.
Dit wordt gedaan aan de hand van twee hulpmiddelen:

1. ABU-functieraster

Het ABU-functieraster, zoals opgenomen in deze bijlage, bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar **functiegroep** en **werkveld**.
De volgende werkvelden worden onderscheiden:

a. Financieel & Administratief
b. Secretarieel
c. P&O
d. ICT
e. Facilitair
f. Horeca
g. Commercie
h. Logistiek
i. Productie & Techniek
j. Zorg & Welzijn

2. Het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*

In dit boek zijn circa 155 referentiefuncties opgenomen met voor elke functie een functieprofiel. Elk functieprofiel is gewaardeerd en op basis daarvan ingedeeld in een functiegroep.

3. Hulpmiddel bij het opzoeken van het best passende referentiefunctieprofiel

Het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten* is beschikbaar via de website van de ABU en de websites van de werknemersorganisaties.
In het handboek zijn circa 155 referentiefuncties opgenomen, maar in de uitzendpraktijk wordt een veel groter aantal functietitels gebruikt.
Om het zoeken naar de juiste referentiefunctie te vergemakkelijken is in het handboek een hulpmiddel gemaakt. In de eerste kolom van het hulpmiddel staat per werkveld een groot aantal referentiefuncties in alfabetische volgorde die in de uitzendpraktijk veel voorkomen. In de tweede kolom staan de bij de werkvelden behorend veel gebruikte alternatieve functiebenamingen. In de derde kolom staat het bijpassende ABU-functieniveau.

4. Procedure voor functie-indeling

1. De uitzendkracht wordt ingedeeld op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden.
2. Deze werkzaamheden, de functie, bestaan uit de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals die aan de uitzendkracht zijn opgedragen.

3. De functie wordt ingedeeld in een van de groepen van het ABU-functieraster, dat een onderdeel is van deze cao.
4. Indeling van de functie vindt plaats door middel van analytische vergelijking van de functie met de referentiefuncties in het ABU-functieraster, op basis van de functie-informatie die de opdrachtgever ter beschikking heeft gesteld. Een verdere toelichting hierop is opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.
5. De uitzendonderneming maakt schriftelijk door middel van een op datum gestelde indelingsbeslissing aan de uitzendkracht bekend in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en welke referentiefunctie van toepassing is. Hiervoor is een format opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.
6. Bij wijziging van de functie van de uitzendkracht wordt de functie, volgens de bovenstaande procedure, opnieuw ingedeeld.
7. De uitzendonderneming voert periodiek een gesprek met de uitzendkracht, waarbij wordt nagegaan of de inhoud van de functie overeenkomt met de werkzaamheden.
8. Indien de uitzendkracht constateert dat de werkzaamheden die aan hem zijn opgedragen niet in overeenstemming zijn met zijn functie-indeling, dan kan hij dat kenbaar maken aan de uitzendonderneming. De uitzendonderneming onderzoekt binnen twee weken of de aan de uitzendkracht opgedragen werkzaamheden in overeenstemming zijn met de functie-indeling. Indien dat niet het geval is, dan wordt de functie opnieuw ingedeeld volgens de bovenstaande procedure. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.
9. De uitzendkracht kan bezwaar aantekenen tegen zijn functie-indeling. In artikel 71 van deze cao is de procedure voor overleg, bezwaar en beroep opgenomen.

1. Functieraster

Werkveld / ABU-Niveau	Financieel & Administratief	Secretarieel	Personeel & Organisatie	ICT	Facilitair
1	- Archiefmedewerker				- Schoonmaker A
2	- Postkamermedewerker - Administratief medewerker A	- Medewerker tekstverwerking			- Schoonmaker B - Kantinemedewerker - Steward
3	- Administratief medewerker B - Medewerker facturencontrole	- Telefonist - Receptionist/ telefonist A			- Portier - Huismeester - Medewerker beveiliging A
4	- Administratief medewerker C	- Receptionist/ telefonist B - Secretaresse A			- Grondsteward(ess) - Clubportier - Conciërge hotel - Medewerker beveiliging B
5	- Medewerker debiteuren & crediteuren	- Secretaresse B		- Helpdeskmedewerker	- Gespecialiseerd medewerker beveiliging
6	- Medewerker fin.adm. - Medewerker salaris-administratie - Acceptant verzekeringen	- Secretaresse C	- Medewerker personeels-administratie	- Medewerker systeembeheer	- Teamleider beveiliging
7	- Actuarieel rekenaar	- Secretaresse D	- Medewerker personeelszaken	- Systeembeheerder A - Applicatiebeheerder - Webmaster	- Coördinator facilitaire dienst
8	- Bedrijfseconomisch analist - Assistent controller	- Managementassistent	- Personeelsfunctionaris	- Systeembeheerder B - Applicatieprogrammeur	
9	- Hoofd financiële administratie - Actuarieel analist	- Hoofd secretariaat	- Adviseur P&O	- Applicatieontwikkelaar	
10	- Controller		- Hoofd P&O		

Horeca	Commercieel	Logistiek	Productie & Techniek	Zorg & Welzijn
- Afwasser - Keukenhulp A - Mededewerker voor-bereiding partycatering	- Vakkenvuller	- Inpakker - Bijrijder (Lader/losser) - Magazijnmedewerker A - Postverspreider	- Medewerker huishoudelijke dienst - Productiemedewerker - Agrarisch oogstmedewerker	
- Mededewerker bedrijfs-restaurant - Hulp bediening - Keukenhulp B - Medewerker partycatering	- Kassamedewerker - Callcenter-medewerker A	- Heftruckchauffeur - Orderverzamelaar - Loodsmedewerker - Magazijnmedewerker B - (Post)sorteerder - Postbesteller	- Hulpmonteur - Agrarisch teeltmedewerker	- Thuishulp
- Medewerker bediening - Kok eenvoudige gerechten - Voorman spoelkeuken - Medewerker bediening partycatering - Barkeeper A - Boekingsmedewerker hotel	- Callcentermedewerker B - Winkelverkoper (detailhandel) - Administratief medewerker verkoopbinnendienst	- Magazijnmedewerker C - Chauffeur bestelauto/ koerier	- Machinebediener - Machinelasser	- Verpleegassistent
- Host/Hostess - Allround medewerker partycatering - Barkeeper B - Hotelmed. frontoffice	- Callcentermedewerker C - Medewerker klanten-service - Baliemedewerker	- Vrachtwagenchauffeur	- Kraanmachinist - Onderhoudsmonteur A - Machinaal verspaner CNC	- Verpleeghulp - Verzorgende thuishulp
- Receptionist hotel - Zelfstandig werkend kok - Allround medewerker bediening	- Verkoopbinnendienst-medewerker A - Supervisor callcenter	- Expeditiemedewerker/ vrachtplanner	- Onderhoudsmonteur B - Constructiebankwerker - Tekenaar WTB - Loodgieter - Lasser	- Doktersassistent - Ziekenverzorgende
- Chef-kok klein restaurant - Chef bediening	- Medewerker klachtenbeheer - Verkoopbinnendienst-medewerker B - Medewerker verkoopbuitendienst	- Teamleider magazijn	- E & I-monteur - Allround machinaal verspaner CNC	- Gespecialiseerd verzorgende thuishulp - Verpleegkundige mbo-V - Groepsbegeleider
- Restaurantmanager fast food - Sous-chef	- Vertegenwoordiger		- Tekenaar/construct. WTB - Coördinator machinebouw - Technicus onderhoud	- Praktijkondersteuner POH - Verpleegkundige hbo-V - Zorgcoördinator
- Hotel deskmanager	- Accountmanager - Inkoper		- Coördinator onderhoud - Salesengineer	- Verpleegkundige intensive care - Fysiotherapeut - Analist laboratorium
- Bedrijfsleider hotel/ restaurant	- Salesmanager		- Hoofd productie - Constructeur WTB - Productengineer	- Hoofd fysiotherapie
	- Productmanager		- Adviseur veiligheid & milieu	

Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning

Uitvoeringsbepalingen

1. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen, hetzij in contanten, hetzij giraal, op het einde van iedere week/maand/periode. De voldoening van het verschuldigde minimumloon geschiedt door girale betaling.

2. *Loonstrook*

De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het loon en op zijn minst maandelijks een digitale of schriftelijke loonstrook aan de uitzendkracht te verstrekken. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht de loonstrook schriftelijk ontvangen. De loonstrook bevat de volgende elementen:

a. het loonbedrag;
b. de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
d. het bruto-uurloon;
e. het aantal gewerkte uren;
f. de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
g. de opgebouwde reserveringen in de betreffende periode;
h. het totaal van de opgebouwde reserveringen;
i. de naam van de uitzendonderneming;
j. de naam van de werknemer;
k. indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
l. indien van toepassing de inschaling in de cao;
m. indien mogelijk de inschaling in de cao van de opdrachtgever;
n. het betaalde loon;
o. het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag;
p. een verklaring van de gebruikte afkortingen;
q. eventuele andere inhoudingen. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook.

3. Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk bevestigd of hij wordt beloond conform de inlenersbeloning of de ABU-beloning. Daarnaast ontvangt hij een schriftelijke bevestiging waaruit - indien van toepassing de functiegroep bij de opdrachtgever (bij toepassing van de inlenersbeloning) of in het ABU-functieraster (bij toepassing ABU-beloning) - volgt, alsmede het toegekende feitelijk loon.
4. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzendkracht een verklaring te doen toekomen, waarin - indien van toepassing - vermeld staat in welke functiegroep bij de opdrachtgever (bij toepassing van de inlenersbeloning) of in het ABU-functieraster (bij toepassing van de ABU-beloning) de uitzendkracht is ingedeeld en hoeveel

weken er gewerkt is voor de desbetreffende uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 8 van de cao omschreven schriftelijke opgave.

Berekeningsmethodiek reserveringen

5. a. Het percentage, bedoeld in artikel 55 lid 6 van de cao, wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
   b. Het percentage, bedoeld in artikel 58 lid 2 onder a. van de cao, wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
   c. Het percentage, bedoeld in artikel 59 lid 2 van de cao wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen en zondagen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
   d. De percentages, bedoeld in artikel 61 lid 1 onder b. van de cao, worden als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan een uitzendkracht toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen (4) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

Beloningscommissie en toepassing minimumloon

6. In aanvulling op artikel 27 lid 1 van de cao kan de uitzendkracht ook tot de allocatiegroep behoren in geval van:
   - bijzondere situaties (bijv. specifieke seizoensarbeid);
   - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de cao niet mogelijk is).

   Toepassing van kolom I van de salaristabel is in voornoemde gevallen eerst mogelijk op verzoek

van een van de cao-partijen en indien de paritaire Beloningscommissie, als bedoeld in Bijlage VI van de cao, daartoe heeft beslist. Daarbij moet er sprake zijn van aantoonbaar belang bij toepassing van kolom I van de salaristabel. De genoemde Beloningscommissie neemt binnen zes weken een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zullen cao-partijen deze regeling naar redelijkheid en billijkheid toepassen. Voornoemde besluiten van de Beloningscommissie zullen openbaar gemaakt worden.

Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Onderstaande regeling is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 51 van de cao.
Waar hieronder wordt verwezen naar artikelen uit de CAO voor de Bouwnijverheid *wordt bedoeld het AVV-besluit van 17 juni 2014 gepubliceerd in de* Staatscourant *d.d. 20 juni 2014 nr. 11368.*

7. a. De bepalingen van de cao gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingssfeerbepaling van de *CAO voor de Bouwnijverheid* (hierna: de bouwonderneming). In aanvulling daarop geldt voor die uitzendkrachten een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden.
   b. In de *CAO voor de Bouwnijverheid* zijn bepalingen opgenomen betreffende bouwplaatsfuncties en UTA-functies (uitvoerend, technisch en administratief). Deze verdeling geldt ook voor de uitzendkrachten uitgezonden in deze onderscheidende functies.
   c. De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een bouwonderneming als bedoeld onder lid a. van deze bepaling, is nader te definiëren als vakkracht of nieuwkomer.

Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie

8. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie wordt gedefinieerd als de uitzendkracht die:
   a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 42b en 42c van de *CAO voor de Bouwnijverheid*; of
   b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 42a van de *CAO voor de Bouwnijverheid*; of
   c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
   d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de *CAO voor de Bouwnijverheid* heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
9. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort.
10. In afwijking van de bepalingen van de cao gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de *CAO voor de Bouwnijverheid* voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie:
    - artikel 26a lid 1, 2 (eerste zinsnede), 3, 7 en 8 (seniorendagen en vierdaagse werkweek voor bouwplaatsmedewerkers van 55 jaar of ouder);
    - artikel 34 (bereikbaarheidsdienst) m.u.v. de verwijzing in lid 1 naar artikel 28 en de verwijzing in lid 8 naar artikel 89;
    - artikel 35a lid 1 en 2 (voor zover het gaat om seniorendagen);

- artikel 45 prestatiebeloning en wel als volgt:
  - de vakkracht die ter beschikking wordt gesteld in een onderneming of op een object, waar een prestatietoeslag geldt, heeft tevens recht op deze prestatietoeslag;
  - bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere functiegroep, mag deze verhoging niet in mindering worden gebracht op de resultaten van de overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke;
- artikel 51 (reisurenvergoeding) m.u.v. de verwijzingen naar de chauffeurstoeslag in lid 2 en lid 4;
- artikel 7 (buitenlandse werknemers).

11. Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 73 *CAO voor de Bouwnijverheid* niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100% van het geldende periodeloon in de schaal.

Vakkrachten in een UTA-functie

12. Een vakkracht in een UTA-functie is de uitzendkracht die:
    a. in het bezit is van een diploma op ten minste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
    b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van de *CAO voor de Bouwnijverheid* heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).

    Een nieuwkomer is de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de *CAO voor de Bouwnijverheid* en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als hierboven.
13. Voor de vakkracht in de UTA-functie geldt de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort.
14. In afwijking van de bepalingen van de cao gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de *CAO voor de Bouwnijverheid* voor de vakkracht in een UTA-functie:
    - artikel 26b lid 1, 2, 6, 10 en 11 (vierdaagse werkweek voor UTA-medewerkers van 55 jaar of ouder);
    - artikel 35b lid 1, 2 en 5 (voor zover het gaat om extra verlofdagen voor UTA-medewerkers van 55 jaar of ouder);
    - artikel 7 (buitenlandse werknemers).

Nieuwkomers

15. Voor de nieuwkomer in zowel de bouwplaatsfunctie als de UTA-functie geldt eveneens de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort en op grond daarvan de ABU-beloning ontvangt. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting geldt echter niet voor deze nieuwkomer.

WAGA

16. Deze bijlage is evenzeer van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld die valt onder de werkingssfeerbepaling van de *CAO voor de Bouwnijverheid* en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

Bijlage III Pensioen

Basisregeling

1. Uitzendkrachten die
   a. ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, maar niet voldoen aan de vereisten voor deelname aan de Plusregeling, zoals hieronder geformuleerd; en
   b. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt);

   zullen deelnemen aan de Basisregeling.
2. Voor de berekening van de termijn van 26 weken als bedoeld in lid 1 onder a., wordt iedere week mede in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde werkgever. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 1 onder o. en 17 van de cao) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van de termijn.
3. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld onder a., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer. Indien de onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer is, dient de uitzendkracht, om als deelnemer in de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één uitzendonderneming.
4. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, wordt de telling van de termijn waarin de uitzendkracht ten minste in 26 weken voor één uitzendonderneming uitzendarbeid heeft verricht, op zijn vroegst geacht te zijn aangevangen 26 weken vóór de inwerkingtreding van de verplichtstelling, te weten 1 januari 2004.
5. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
6. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het brutoloon bedraagt. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de reserveringen[*1] voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag[*1] en de persoonlijke toeslag als

bedoeld in artikel 45 lid 4 onder b. en artikel 46 lid 3 onder c. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, compensatie-uren, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen.

7. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
8. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 1 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt, uitzendarbeid heeft verricht.
9. De volledige Basisregeling is neergelegd in het Basisreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.*2

*1 *Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referte-eisen als bedoeld in lid 1 van dit artikel.*

*2 *Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.*

Plusregeling

10. Uitzendkrachten die
    a. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt); en
    b. in meer dan 78 weken werkzaam zijn geweest voor dezelfde uitzendonderneming; of
    c. in 52 weken deelnemer aan de Basisregeling zijn geweest in dienst van één of meerdere uitzendondernemingen, zonder onderbreking van 52 weken of langer

    zullen deelnemen aan de Plusregeling.
11. Voor de berekening van de termijn van 78 weken als bedoeld in lid 10 onder b., wordt iedere week in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 1 onder o. en artikel 17 van de cao) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van die termijn.
12. De uitzendkrachten die deelnemer waren aan de Plusregeling maar bij een nieuwe uitzendovereenkomst niet meer voldoen aan de voorwaarden onder b. of c. van lid 10, blijven deelnemer aan de Plusregeling, tenzij er sprake is van een onderbrekingstermijn tussen de twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
13. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 10 onder b. en c. bepaalde behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder b. en/of c., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer. Als de onderbreking 26 weken of langer is, maar korter dan 52 weken, behoeven de uitzendkrachten niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis als bedoeld in lid 1 onder a., zodat zij worden aangemerkt als deelnemer aan de Basisregeling. Als de onderbreking 52 weken of langer is, dienen de uitzendkrachten,

om als deelnemer aan de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever.

14. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.
15. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2014	Pensioenpremie 2015
21-24	4,51%	4,40%
25-29	5,45%	5,40%
30-34	6,67%	6,60%
35-39	8,08%	8,00%
40-44	9,87%	9,80%
45-49	12,13%	11,90%
50-54	14,85%	14,60%
55-59	18,33%	18,10%
60-64	22,84%	22,50%
65-66		26,50%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen[*1], bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag[*1] en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 45 lid 4 onder b. en artikel 46 lid 3 onder c. Onder het brutoloon wordt niet verstaan: het loon over overuren, compensatie-uren, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen.

16. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid.
17. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
18. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-CAO zijn overeengekomen dat de doorsneepremie in 2014 maximaal 12% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premies te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.
19. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 10 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt uitzendarbeid heeft verricht.

20. De uitzendonderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal eenderde van de in lid 18 bedoelde doorsneepremie.
21. De volledige Plusregeling is neergelegd in het Plusreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.*2

*1 *Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referte-eisen als bedoeld in lid 10 van dit artikel.*

*2 *Het reglement en nadere informatie over de Plusregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.*

Bijlage IV Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)

De onderstaande matrix geeft aan welke bepalingen van de cao integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 68 van de cao.

Algemeen	Artikel 1	Definities
	Artikel 59	Vakantiewerkers
	Artikel 64	De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont
	Artikel 67	Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont
	Artikel 68	De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)
	Artikel 75	Naleving
	Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)
	Bijlage V	Niet indeelbare functies
	Bijlage VII	Huisvestingsnormen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 11	Tijdverantwoording
	Artikel 54	Arbeids- en rusttijden
	Artikel 57	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Minimumaantal vakantiedagen	Artikel 55	Vakantiedagen
	Artikel 56	Vakantiebijslag
	Artikel 58	Algemeen erkende feestdagen

Minimumloon	Artikelen 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 46, 49, 50, 51	
	Bijlage I	Functie-indeling
	Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 6	Voorwaarden van uitzending
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming
	Artikel 52	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 9 lid 4	Gelijke behandeling

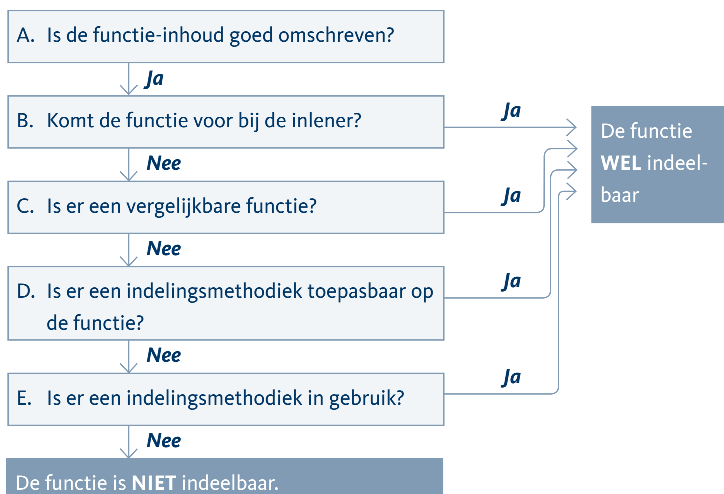
Van toepassing zijnde delen	
Artikel 1 Definities	Integraal, met uitzondering van: 'zoals bedoeld in artikel 7:626 BW' onder l.; zie artikel 7:691 BW' onder v.; 'als bedoeld in 7:690 BW' onder y.
Artikel 6 Voorwaarden van uitzending	■ Lid 2 met als volgt aangepaste tekst: 'De uitzendonderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, met inachtneming van de in deze bijlage opgesomde cao-bepalingen en bijlagen (indien er sprake is van toepassing van de inlenersbeloning zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de opdrachtgever)'. ■ Lid 3 Afwijking van de opgesomde bepalingen en bijlagen van de *CAO voor Uitzendkrachten* is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming	Leden 3 en 4
Artikel 11 Tijdverantwoording	Integraal
Functie-indeling	Artikelen 20 lid 1, 29 lid 1, 30 lid 1, 31 lid 1 en 32 lid 1 (met uitzondering van 'in fase C')

Inlenersbeloning	Artikel 19 integraal m.u.v.: Lid 2 met uitzondering van 'in fase C'. Lid 3 met uitzondering van 'in fase C' en de laatste zin luidt: 'De keuze kan gedurende de gehele duur van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet worden gewijzigd.' Artikelen 20, 21, 22, 23, 24, 25 en 26
ABU-Beloning	Artikel 27 leden 1, 2, 3 en 4 (m.u.v. 'in fase C' en de laatste zin luidt: 'De keuze kan gedurende de gehele duur van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet worden gewijzigd.'). Artikelen 28 (lid 2 m.u.v. eindsalaris en lid 3 onder b.), 29 (m.u.v. lid 8), 30 leden 1 t/m 4, 31 leden 1 t/m 5, 33, 34 Artikel 32 leden 1 t/m 4: Lid 1 'in fase C' vervalt; Lid 2 'in fase B' vervalt; Lid 3 'in fase C' vervalt.
Artikel 51 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	Integraal m.u.v. de laatste zin in lid 3
Loonsverhoging	Artikel 20 lid 2 onder d. en artikel 23 Artikel 35 integraal
Periodieken	Artikel 20 lid 2 onder f. en artikel 25 Artikel 28 lid 3 onder a. integraal
Toeslagen onregelmatige werktijden	Artikelen 20 lid 2 onder b. en 22 Artikel 36 lid 1 alleen tabel minimumtoeslagfactoren, lid 2
Overwerktoeslag	Artikel 20 lid 2 onder b. en 22 Artikel 37 m.u.v. lid 1 onder b.
Overige toeslagen	Artikel 38 integraal m.u.v. lid 6
Kostenvergoeding	Artikel 20 lid 2 onder e. Artikelen 24 en 39 integraal
Artikel 49 Compensatie-uren	Integraal
Artikel 50 Uitruil van arbeidsvoorwaarden	Integraal
Artikel 52 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	integraal
Artikel 54 Arbeids- en rusttijden	Integraal

Artikel 55 Vakantiedagen	■ Lid 1 ■ De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak. ■ Lid 5
Artikel 56 Vakantiebijslag	Integraal
Artikel 57 Kort verzuim en buitengewoon verlof	Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.'
Artikel 58 Algemeen erkende feestdagen	■ Lid 1 ■ Lid 2, als volgt: 'De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.'
Artikel 59 Vakantiewerkers	■ Lid 1 ■ Lid 2 als volgt: 'De in deze bijlage opgesomde bepalingen gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 35 lid 1 van de cao voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt.'
Artikel 64 De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	■ Lid 1 ■ Lid 4 ■ Lid 5 ■ Lid 7
Artikel 67 Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	Integraal
Artikel 68 De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	Integraal
Artikel 75 Naleving	Leden 1 en 2
Bijlage I Functie-Indeling	Integraal Ten behoeve van de in de cao opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Expertisecentrum Internationale diplomawaardering SBB, www.s-bb.nl/.

Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning	Integraal Artikel 2 als volgt: ‘Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke of digitale specificatie worden verstrekt van het brutoloonbedrag, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.’
Bijlage IV Matrix Uitzend-krachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst	Integraal
Bijlage V Niet indeelbare functies	Integraal
Bijlage VII Huisvestingsnormen	Integraal

Bijlage V   Niet indeelbare functies



Op de uitzendkracht is nu de ABU-beloning van toepassing conform de artikelen 27 lid 3 en 31 van de cao.

Bijlage VI   Overzicht Commissies *CAO voor Uitzendkrachten*

Geschillencommissie
De Geschillencommissie behandelt op grond van artikel 70 van de cao geschillen van uitzend-krachten en uitzendondernemingen over de uitleg/toepassing van de *CAO voor Uitzendkrachten*.
De Geschillencommissie voor de uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

Functieclassificatiecommissie
De Functieclassificatiecommissie behandelt op grond van artikel 71 van de cao bezwaren van uitzendkrachten ten aanzien van de indeling van de functie.
De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op functieclassificatie@abu.nl.

Beloningscommissie
De Beloningscommissie behandelt op grond van artikel 38 van de cao toeslagenmeldingen van partijen bij een andere cao (met ingang van 30 maart 2015). De Beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op beloning@abu.nl.

Dispensatiecommissie

De Dispensatiecommissie behandelt:

- op grond van artikel 4 van de cao dispensatieverzoeken van de *CAO voor Uitzendkrachten* ingediend door partijen bij een andere cao;
- op grond van de artikelen 36 en 37 van de cao dispensatieverzoeken van uitzendondernemingen ten aanzien van de toepassing van de regeling omtrent onregelmatige werktijden en overwerktoeslag.

De Dispensatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op dispensatiecommissie@abu.nl.

Bijlage VII Huisvestingsnormen

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.

2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
   a. een reguliere woning;
   b. een hotel/pension;
   c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
   d. chalets/woonunits;
   e. huisvesting op een recreatieterrein.

3. De hiervoor onder a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12m² gebruiksoppervlak (GBO)* te hebben.
   De overige huisvestingslocaties genoemd onder b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10m² omsloten leefruimte per persoon te hebben.

4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.

5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
   a. één toilet per acht personen;
   b. één douche per acht personen;
   c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
   d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig dienen te zijn;
   e. zes liter blusmiddel.

6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:

a. het alarmnummer 112;
b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.

7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.

8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.

9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.

10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.

Aanbevelingen
Aan uitzendondernemingen wordt aanbevolen invulling te geven aan de volgende onderwerpen:
- het opstellen van een rook-, drink- en drugsbeleid;
- het opstellen van een beleid op het gebied van orde en netheid in en rond de huisvestingslocatie;
- de mogelijkheid de kookgelegenheid uit te breiden met een oven of een magnetron; en
- het opstellen van een privacyreglement.

* *De regels voor het berekenen van het gebruiksoppervlak zijn beschreven in NEN 2580.*

Bijlage VIII is vervallen

Bijlage IX Reglement dispensatie *CAO voor Uitzendkrachten*

Cao-partijen hebben uitvoering gegeven aan het advies van de Stichting van de Arbeid om dispensatie van een bedrijfstak-cao bij voorkeur door partijen zelf te regelen. Per 2 april 2007 hebben cao-partijen een dispensatieartikel ingevoerd in de *CAO voor Uitzendkrachten*, het huidige artikel 4:

Artikel 4 **Dispensatie**
1. Cao-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere cao dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de cao, onder door cao-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in Bijlage IX bij deze cao. Controle door de SNCU op naleving van de voor dispensatie aangemelde cao(-bepaling) zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.

2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3. De Dispensatiecommissie beslist namens cao-partijen op een dispensatieverzoek.

I. Samenstelling Dispensatiecommissie

De Dispensatiecommissie bestaat uit minimaal vier leden, ondersteund door een onafhankelijk secretaris. Twee leden worden in ieder geval aangewezen door de Algemene Bond Uitzendondernemingen en twee leden worden in ieder geval aangewezen door de gezamenlijke partijen aan werknemerszijde. De secretaris en diens eventuele plaatsvervanger worden aangewezen door de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

II. Wijze van behandeling

1. De partijen die een dispensatieverzoek indienen, dienen hun verzoek schriftelijk in bij de Dispensatiecommissie. De Dispensatiecommissie kan bereikt worden op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp of op dispensatiecommissie@abu.nl.
   Het verzoek wordt ingediend onder toevoeging van de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, de motivering voor de dispensatie, motivering inzake de gelijkwaardigheid aan de *CAO voor Uitzendkrachten* en de gegevens van alle betrokken cao-partijen.
2. De Dispensatiecommissie is vrij om te bepalen of partijen nadere schriftelijke stukken moeten overleggen.
3. De Dispensatiecommissie neemt binnen acht weken na datum ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
4. Indien nodig kan de Dispensatiecommissie de termijn zoals genoemd in lid 3 van dit artikel eenmaal met vier weken verlengen.

III. Criteria beoordeling dispensatieverzoek

De Dispensatiecommissie toetst een dispensatieverzoek aan de volgende criteria:

1. Het dispensatieverzoek moet zijn ingediend door gezamenlijke partijen bij een andere rechtsgeldige cao.
2. De partijen die om dispensatie verzoeken moeten voldoende onafhankelijk van elkaar zijn, zoals geformuleerd in het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepaling, inwerkingtredingsdatum: 01-01-1999; zoals laatstelijk gewijzigd bij de *Staatscourant* 2010, 13489.
3. De cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, is aan werknemerszijde afgesloten met minimaal twee verschillende partijen die rechtstreeks betrokken zijn bij de ABU-CAO, dan wel twee verschillende partijen die zijn aangesloten bij dezelfde vakcentrales als die waarbij werknemersorganisaties betrokken bij de ABU-CAO zijn aangesloten.
4. De cao waarvoor dispensatie wordt verzocht mag niet strijdig zijn met het recht.
5. De cao die voor dispensatie wordt voorgedragen, dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan de *CAO voor Uitzendkrachten*.
6. Het verzoek dient gemotiveerd te zijn.

IV. Beslissing tot dispensatie

1. De dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de bepaling(en) die word(t)en voorgelegd voor dispensatie. De duur van de dispensatie wordt voorts begrensd door de looptijd van de dan geldende *CAO voor Uitzendkrachten*.
2. Dispensatie wordt alleen verleend onder de voorwaarde van controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde cao.

In deze bijlage wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.

Protocollen

Protocol A ***Dit protocol is vervallen***

Protocol B **Wet melding collectief ontslag protocol bij artikel 44 van de cao**

Cao-partijen, overwegende:

- dat in artikel 44 van de cao is bepaald, dat de uitzendonderneming gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gehouden passende vervangende arbeid aan te bieden bij het wegvallen van de inleenopdracht;
- dat in artikel 44 voorts is bepaald, dat de uitzendonderneming een termijn in acht neemt voor bedoelde herplaatsing die in ieder geval een maand beloopt en welke oploopt tot uiteindelijk drie maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband van de betrokken uitzendkracht;
- dat eerst indien na afloop van die termijn is gebleken dat herplaatsing van betrokkene onmogelijk is, de uitzendonderneming bevoegd is om een ontslagvergunning te verzoeken;
- dat partijen willen voorkomen dat vermelde wachttermijn cumuleert met de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 5a lid 1 van de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Cao-partijen constateren dat met ingang van 1 januari 1999 de Wet melding collectief ontslag wordt aangevuld met artikel 6a., luidende:
'Indien de melding wordt ondersteund door een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich ermee kunnen verenigen, kunnen de verzoeken onmiddellijk in behandeling worden genomen.'

Cao-partijen stellen vast, dat de verplichting tot het in acht nemen van de termijn van artikel 5a lid 1 WMCO door UWV, afdeling arbeidsjuridische dienstverlening aan de orde is, indien een werkgever voornemens is de dienstbetrekkingen van ten minste twintig werknemers werkzaam in een werkgebied op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstip te doen eindigen. Werkgebieden van UWV omvatten doorgaans een provincie. Een uitzendonderneming heeft meestal meer dan één vestiging in een provincie. Vestigingen zijn gewoonlijk financieel en economisch zelfstandige eenheden binnen de uitzendonderneming.

Door de omvang van het werkgebied van UWV enerzijds en de organisatie van de uitzendondernemingen anderzijds kan zich de situatie voordoen dat door vestigingen verzochte ontslagvergunningen binnen het bestek van de drie maanden als bedoeld in artikel 3 lid 1 WMCO leiden tot een collectief ontslag als bedoeld in de WMCO, zonder dat er sprake is van een samenhang in de voorgenomen ontslagen zoals die wet vooronderstelt. Het aantal van twintig komt dan immers tot stand, doordat door vestigingen vergunningen worden verzocht, terwijl er geen sprake is van een structurele vermindering van opdrachten bij één opdrachtgever. UWV, afdeling arbeidsjuridische dienstverlening zal bij het bereiken van het aantal van twintig alle dan nog aanhangige verzoeken om ontslagvergunning voor een maand terzijde leggen.

In dat geval zou de uitzendonderneming, naast de herplaatsingsperiode als bedoeld in artikel 44 van de cao ook de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 5a lid 1 van de WMCO in acht moeten nemen.

Cao-partijen zijn van oordeel dat deze dubbele wachttermijn in die situatie niet gewenst is. Zij komen overeen dat de werknemersorganisaties dan in beginsel onverwijld een verklaring van raadpleging als bedoeld in artikel 6a. van de WMCO zullen afgeven. Dat laat onverlet dat werknemersorganisaties in situaties waarin zij van oordeel zijn dat de uitzendonderneming het principe van de WMCO tracht te ontgaan, een dergelijke verklaring niet zonder meer afgeven en met de uitzendonderneming in overleg treden, teneinde geraadpleegd te worden over het collectieve ontslag.

Cao-partijen zijn voorts van oordeel dat het gewenst is, dat partijen op voorhand kunnen calculeren wat ongeveer de loonkosten van een collectief ontslag zullen zijn. Zij komen daartoe het volgende overeen:

- Indien bij één opdrachtgever, dat wil zeggen een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de WMCO, de opdracht(en) voor een groep van meer dan twintig uitzendwerknemers in één keer word(t)en beëindigd, meldt de uitzendonderneming dat bij deze cao betrokken werknemersorganisaties op zodanig moment dat het overleg nog van invloed kan zijn op de te nemen besluiten.
- Indien vervolgens blijkt dat de uitzendonderneming niet in staat is alle betrokken uitzendwerknemers te herplaatsen en een groep van twintig of meer uitzendkrachten werkzaam in fase C resteert, geven de werknemersorganisaties in beginsel een verklaring af als bedoeld in artikel 6a. van de WMCO, opdat de uitzendonderneming geen wachttermijn in acht behoeft te nemen als bedoeld in artikel 5a lid 1 van de WMCO. In dat geval is de uitzendonderneming aan de betrokken werknemers een vergoeding verschuldigd overeenkomstig de zogenaamde kantonrechtersformule (waarbij de correctiefactor C één is), waarop in mindering komen de loonkosten over de periode vanaf het moment van de melding tot aan de ingangsdatum ontslag waarin de betrokken uitzendmedewerker niet heeft gewerkt en toch loon heeft ontvangen. De grondslag voor de berekening van de vergoeding overeenkomstig de kantonrechtersformule is het feitelijk loon dat de uitzendkracht heeft ontvangen in de dertien weken voorafgaand aan het wegvallen van de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, verhoogd met de structurele toeslagen voor onregelmatigheid, verschoven uren en ploegentoeslag.

Dit laat onverlet dat de werknemersorganisaties als ook de uitzendondernemingen kunnen onder-

handelen over een andere vergoeding indien zij daartoe termen aanwezig achten. Zij geven dan nadien een verklaring ex artikel 6a. WMCO af.

In het geval van een collectief ontslag als hier bedoeld, is de uitzendonderneming niet gehouden de wachttermijn als bedoeld in artikel 44 lid 6 van de cao in acht te nemen, mits de herplaatsingsinspanningen, zoals bedoeld in artikel 44 lid 3 van de cao, zijn geleverd.

De uitzendonderneming kan in geval van een collectief ontslag met de betrokken werknemersorganisaties afspreken dat wordt afgeweken van de opzegtermijn in artikel 15 lid 4 van de cao, leden 2 en 4 van artikel 672 boek 7 BW, dan wel van hetgeen is bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst. Deze afspraak wordt aangemeld als cao.

Voorts kan de uitzendonderneming in voornoemde afspraak overeenkomen af te wijken van hetgeen bepaald ten aanzien van de rechtspositie en onderbrekingstermijnen in de artikelen 13 en 17 van de cao en in de artikelen 7:691 en 7:668a BW (voor zover van driekwart dwingend recht). Dit ten aanzien van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd in het kader van eerdergenoemd collectief ontslag die opnieuw in dienst treedt bij de desbetreffende werkgever.

Protocol C **Vakantiedagenregeling**

Cao-partijen, overwegende dat de vakantiewetgeving het mogelijk maakt bovenwettelijke vakantiedagen aan te wenden voor andere doeleinden dan vrije dagen, komen de volgende afspraak overeen:

- Het komen tot een studie naar de mogelijkheden van het kopen van vakantiedagen, alsmede naar alternatieve bronnen en aanwendingsmogelijkheden.
- Voornoemde studie zal tevens bevatten het onderzoek naar de mogelijkheid tot het fiscaal gunstig afdragen van vakbondscontributie.
- Onderzoek naar de mogelijkheden van het kopen van vakantiedagen, alsmede naar alternatieve bronnen en aanwendingsmogelijkheden.

Protocol D **Afspraken principe-akkoord 12 juli 2012 en cao-akkoord 30 september 2014**

Afspraken principe-akkoord 12 juli 2012

Werkzekerheid

Cao-partijen wensen de werkzekerheid en de doorstroom van de groep langdurige uitzendkrachten in fase A en de uitzendkrachten met een wisselend arbeidspatroon te vergroten. Cao-partijen streven ernaar hiervoor gedurende de resterende looptijd van de SFU-CAO (2013-2014) een miljoen euro uit te trekken en vragen STOOF te komen tot een uitwerking. Bij die uitwerking staat de positie van de uitzendkracht centraal en zal de samenwerking met UWV en gemeenten worden gezocht.

Code duurzame flex
Cao-partijen onderkennen het belang van duurzame flex. Er zal daarom in overleg tussen ABU, werknemersorganisaties, opdrachtgevers en andere belanghebbende partijen een code 'duurzame flex' worden ontwikkeld die bijdraagt aan een gezonde marktontwikkeling, waarbij prijs/kwaliteit in publieke en private aanbestedingen in een duurzame verhouding tot elkaar staan. Cao-partijen streven ernaar deze code in uiterlijk week 1 van 2015 te hebben ontwikkeld.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid
In het kader van de nieuwe ZW zullen partijen in een paritaire werkgroep onderzoek doen naar de inkomenseffecten voor uitzendkrachten van de nieuwe ZW-uitkeringssystematiek (hoogte en duur afhankelijk van arbeidsverleden), alsmede naar de mogelijkheden tot verzekering daarvan.

Aan deze werkgroep zal tevens worden gevraagd inzicht te verschaffen in de kosten van de huidige AZW-verzekering in relatie tot de bijdrage van de uitzendkracht ex artikel 53 lid 5.

Informatie over inlenersbeloning
Cao-partijen wensen voor week 1 van 2015 tot een databank te komen met informatie betreffende cao-uurlonen. Deze databank moet bijdragen aan correcte informatievoorziening ten behoeve van de toepassing van de inlenersbeloning. Cao-partijen richten zich bij het onderzoek op het faciliteren van de inlenersbeloning vanaf dag één per week 1 van 2015.

Wajong
Uitzendondernemingen spelen een rol in de bemiddeling van jonggehandicapten. Werknemersorganisaties hechten groot belang aan het verbeteren van de positie van de jonggehandicapten in bij voorkeur een structurele baan. Cao-partijen zullen monitoren of er sprake is van structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapten en maken eventueel nadere afspraken op uiterlijk 31 december 2014.

AOW
In de Tweede Kamer is een wetsontwerp aanhangig gemaakt inzake de aanpassing van een aantal arbeidsrechtelijke regels ten aanzien van werknemers die AOW genieten. Cao-partijen komen overeen deze regels na vaststelling als wet overeenkomstig door te voeren in deze cao.

Onderzoek uitbreiding WAGA (Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid)
In de *CAO voor Uitzendkrachten* is een WAGA-bepaling opgenomen in artikel 68 en Bijlage IV. Die bepaling heeft betrekking op uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst die door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking worden gesteld. Op deze uitzendkrachten zijn de arbeidsvoorwaarden uit Bijlage IV van de *CAO voor Uitzendkrachten* van toepassing. Cao-partijen constateren dat enkele andere belangrijke arbeidsvoorwaarden daarin ontbreken. In dat kader wensen cao-partijen onderzoek te verrichten naar de mogelijkheid tot toepassing van (zo mogelijk) de gehele cao op deze uitzendkrachten, een en ander binnen het kader van (de aanpassing van) *Richtlijn 96/71 EG* c.q. (een aanpassing van) de WAGA.

Afspraken cao-akkoord 30 september 2014

Informatievoorziening inlenersbeloning
Partijen treden met elkaar in overleg over de uitkomsten van het reeds uitgevoerde verkennend onderzoek naar het inrichten van een cao-databank, met als doel een cao-databank in 2015 te realiseren. Als per 1 januari 2016 een cao-databank niet is gerealiseerd, kunnen partijen de cao tussentijds opzeggen.

Beoordelingsafhankelijke beloningssystematiek
Er wordt voor 1 januari 2016 een systematiek uitgewerkt voor beoordelingsafhankelijke verhoging van de beloning, als alternatief voor de vaste periodieke loonsverhoging. Wanneer hierover per 1 januari 2016 geen akkoord wordt bereikt, kunnen partijen de cao tussentijds opzeggen.

Jeugdlonen
Partijen zullen met elkaar in overleg treden over de systematiek van de jeugdlonen teneinde te komen tot aanpassing per 1 januari 2016.

Korte contracten
Vóór 1 januari 2016 wordt er gezocht naar een structurele oplossing die meer balans kan brengen tussen zekerheid en flexibiliteit van korte contracten en misbruik van deze contracten tegengaat. Wanneer hierover per 1 januari 2016 geen akkoord wordt bereikt, kunnen partijen de cao tussentijds opzeggen.

Terugdringen sociale lasten uitzendbranche
Partijen spannen zich gezamenlijk in voor de lobby (o.a. richting de SER i.h.k.v. het WW-advies) die ervoor moet zorgen dat er voor 1 januari 2016 uitzicht is op het verminderen van de sociale-zekerheidslasten voor de uitzendbranche.

Aanvulling ZW
Partijen wensen per 1 januari 2016 te komen tot afspraken over het gelijktrekken van de regeling voor de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor de detacheringscontracten ten opzichte van de uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, onder de voorwaarde van budgetneutraliteit.

Transitievergoedingsregeling
Er wordt (op grond van artikel 7:673b BW) een alternatieve regeling in de cao voor de wettelijke transitievergoeding verkend en uitgewerkt voor 1 juli 2015.

Cao-ontslagcommissie
In het kader van het nieuwe ontslagrecht wordt voor 1 juli 2015 de mogelijkheid verkend van een eigen cao-ontslagcommissie.

3e WW-jaar
In aansluiting op het advies van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 zullen cao-partijen overleggen over de komende veranderingen in en een (her)inrichting van de WW om flexwerk en zekerheid beter te combineren.

Pensioen
Toekomst pensioenvoorziening uitzendkrachten Fase A
In de periode tot 1 januari 2016 onderzoeken cao-partijen de mogelijkheid van een alternatief voor de regeling van het Basispensioen. Het Basispensioen is op langere termijn niet houdbaar als een pensioenregeling die tegen een verantwoord kostenniveau tot een acceptabele pensioenopbouw voor uitzendkrachten in fase A leidt. Daartoe zullen cao-partijen zowel binnen als buiten de pensioensfeer zoeken naar een alternatief voor het huidige Basispensioen. Voor 1 januari 2016 dienen cao-partijen overeenstemming te hebben over dat alternatief.

Franchise en premiestelling 2015 Pluspensioen
Partijen bij de ABU-*CAO voor Uitzendkrachten* zijn overeengekomen dat er zowel voor de uurfranchise als de premie in de Pluspensioenregeling geen aanpassing hoeft plaats te vinden in 2015. De pensioenpremie voor de Plusregeling blijf daarmee gemaximeerd op 12%. Partijen zullen dit melden aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).

Transponeringstabel *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017*, versie juli 2014 (oud) met *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017* vanaf 29 december 2014 (nieuw)

Cao-artikelen oud	Benaming cao-artikelen oud	Cao-artikelen nieuw Tot 30 maart 2015	Cao-artikelen nieuw Vanaf 30 maart 2015
Hoofdstuk 1		**Hoofdstuk 1**	**Hoofdstuk 1**
1	Definities	1	1
2	Werkingssfeer	2	2
3	Looptijd	3	3
4	Dispensatie	4	4
Hoofdstuk 2		**Hoofdstuk 2**	**Hoofdstuk 2**
5	Inschrijving	5	5
6	Voorwaarden van uitzending	6	6
7	Melding arbeidsverleden bij aanbod	7	7
8	Opgave van opgebouwde rechten	8	8
9	Verhouding uitzendkracht/ opdrachtgever/uitzendonder-neming	9	9
10	Gedragsregels en sancties	10	10
11	Werkbriefje/ Tijdverantwoording	11	11
Hoofdstuk 3		**Hoofdstuk 3**	**Hoofdstuk 3**
12	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	12	12
13	Uitzendfasen		
13 leden 1, 2 (m.u.v. e.) en 3		13 leden 1, 2 en 3 (m.u.v. e.)	13 leden 1, 2 en 3 (m.u.v. e.)
13 lid 2 onder e.		13 lid 2 e.	41 lid 2
14	Beëindiging van de uitzend-overeenkomst met uitzend-beding	14	14
15	Beëindiging van de detacheringsovereenkomst	15	15
16	Proeftijden	16	16
16 lid 3	*Vervalt m.i.v. 1-1-2015*		
17	Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning	17	17
17 lid 1		1 onder o.	1 onder o.

17 lid 2		17 lid 2	17 lid 2
17 lid 3		17 lid 1	17 lid 1
17 lid 4		17 lid 3	17 lid 3
17 lid 5		17 lid 4	17 lid 4
17 lid 6		17 lid 5	17 lid 5
17 lid 7		17 lid 7	*Vervalt*
17 lid 8		17 lid 6	17 lid 6
Hoofdstuk 4		**Hoofdstuk 4a**	**Hoofdstuk 4b**
18	Functie-indeling		
18 lid 1		18 lid 1	29 lid 1, 30 lid 1, 31 lid 1, 32 lid 1
18 lid 2		18 lid 2	20 lid 1
19	Beloning		
19 lid 1		19 lid 1	27 leden 1, 2, 3 en 4
19 lid 2		19 lid 2	20 lid 1, 29 lid 1, 30 lid 1 en 31 lid 1
19 lid 3 onder a.		19 lid 3 onder a.	20 lid 1
19 lid 3 onder b.		19 lid 3 onder b.	46 lid 2
19 lid 3 onder c.		19 lid 3 onder c.	*Vervalt*
19 lid 4 onder a.		19 lid 4 onder a.	20 lid 1 en 32 lid 1
19 lid 4 onder b.		19 lid 4 onder b.	46 lid 3 onder a.
19 lid 4 onder c.		19 lid 4 onder c.	45 lid 4 onder b en 46 lid 3 onder c.
19 lid 5 onder a. en c.		19 lid 5 onder a. en c.	*Vervalt*
19 lid 5 onder b.		19 lid 5 onder b.	20 lid 2
19 lid 6		*Vervalt*	*Vervalt*
20	Vakkrachten	20	*Vervalt*
21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	21	51
22	Salaris		
22 lid 1		22 lid 1	28 lid 2
22 lid 2		22 lid 2	27 lid 1
22 lid 3		22 lid 3	29 lid 4
22 lid 4		22 lid 4	34
22 lid 5		22 lid 5	26 en 33
22 lid 6		22 lid 6	50
22 lid 7		22 lid 7	*Vervalt*
22 lid 8		22 lid 8	20 leden 3 en 5
22 lid 9	*Nieuw*		
23	Loonsverhoging	23	35
24	Periodieken		

24 lid 1		24 lid 1	28 lid 3 onder a.
24 lid 2		24 lid 2	*Vervalt*
24 lid 3		24 lid 3	28 lid 3 onder b.
25 leden 1 en 3	Toeslag onregelmatige werktijden	25 leden 1 en 3	36
25 lid 2		25 lid 2	20 lid 2 onder c., en 22
26 leden 1 en 3	Overwerktoeslag	26 leden 1 en 3	37
26 lid 2		26 lid 2	20 lid 2 onder c., en 22
27	Compensatie-uren	27	49
28	Kostenvergoeding	28	20 lid 2 onder e., 24 en 39
29	*Vervallen*		
30	Uitsluiting loondoorbetalings-verplichting	30	40 leden 1, 2 en 3 41 leden 2 en 3
31	Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst		
31 lid 1		31 lid 1	44 leden 1 en 2
31 lid 2		31 lid 2	44 lid 3 en 43
31 lid 3 onder a.		31 lid 3 onder a.	44 lid 4
31 lid 3 onder b.		31 lid 3 onder b.	40 lid 4, 41 lid 1 en 42 lid 1
31 lid 4		31 lid 4	43, 44 lid 5
31 lid 5 onder a.		31 lid 5 onder a.	45 lid 1 en 46 lid 1
31 lid 5 onder b.		31 lid 5 onder b.	45 lid 1 en 46 lid 2
31 lid 5 onder c.		31 lid 5 onder c.	45 lid 1 en 46 lid 3 onder a.
31 lid 5 onder d.		31 lid 5 onder d.	40 lid 1 of 5, 41 lid 4 en 42 lid 2, 45 lid 3 en 46 lid 4
31 lid 6		31 lid 6	47
31 lid 7		31 lid 7	44 lid 6
31 lid 8		31 lid 8	44 lid 6
31 lid 9		31 lid 9	44 lid 7

Hoofdstuk 5		**Hoofdstuk 5**	**Hoofdstuk 5**
32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	52	52
33	Arbeidsongeschiktheid	53	53

Hoofdstuk 6		**Hoofdstuk 6**	**Hoofdstuk 6**
34	Arbeids- en rusttijden	54	54
35	Vakantiedagen	55	55
36	Vakantiebijslag	56	56
37	Kort verzuim en buitengewoon verlof	57	57
38	Algemeen erkende feestdagen	58	58
39	Vakantiewerkers	59	59
Hoofdstuk 7		**Hoofdstuk 7**	**Hoofdstuk 7**
40	Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag	60	60
41	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie	61	61
Hoofdstuk 8		**Hoofdstuk 8**	**Hoofdstuk 8**
42	Pensioenregeling	62	62
Hoofdstuk 9		**Hoofdstuk 9**	**Hoofdstuk 9**
43	Scholing	63	63
Hoofdstuk 10		**Hoofdstuk 10**	**Hoofdstuk 10**
44	De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	64	64
44a	Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	65	65
44b	Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	66	66
45	Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	67	67
46	De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	68	68
Hoofdstuk 11		**Hoofdstuk 11**	**Hoofdstuk 11**
47	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	69	69
48	Geschillencommissie	70	70

49	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	71	71
Hoofdstuk 12		**Hoofdstuk 12**	**Hoofdstuk 12**
50	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	72	72
51	Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	73	73
52	Tussentijdse wijziging en opzegging	74	74
53	Naleving	75	75
54	Nadere bepalingen	76	76
55	Aard van de CAO-bepalingen	77	77
Bijlage I	Functie-indeling	Bijlage I	Bijlage I
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	Bijlage II	Bijlage II
Bijlage II, artikel 4		Bijlage II, artikel 3a	*Vervalt*
Bijlage II, artikel 5		Bijlage II, artikel 4	Bijlage II, artikel 4
Bijlage II, artikel 6		Bijlage II, artikel 5	Bijlage II, artikel 5
Bijlage II, artikel 7		Bijlage II, artikel 6	Bijlage II, artikel 6
Bijlage II, artikel 8		Bijlage II, artikel 7	Bijlage II, artikel 7
Bijlage II, artikel 9		Bijlage II, artikel 8	Bijlage II, artikel 8
Bijlage II, artikel 10		Bijlage II, artikel 9	Bijlage II, artikel 9
Bijlage II, artikel 11		Bijlage II, artikel 10	Bijlage II, artikel 10
Bijlage II, artikel 12		Bijlage II, artikel 11	Bijlage II, artikel 11
Bijlage II, artikel 13		Bijlage II, artikel 12	Bijlage II, artikel 12
Bijlage II, artikel 14		Bijlage II, artikel 13	Bijlage II, artikel 13
Bijlage II, artikel 15		Bijlage II, artikel 14	Bijlage II, artikel 14
Bijlage II, artikel 16		Bijlage II, artikel 15	Bijlage II, artikel 15
Bijlage II, artikel 17		Bijlage II, artikel 16	Bijlage II, artikel 16
Bijlage III	Pensioen	Bijlage III	Bijlage III
Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	Bijlage IV	Bijlage IV
Bijlage V		*Vervallen*	*Nieuw*
Bijlage VI	Overzicht commissies *CAO voor Uitzendkrachten*	Bijlage VI	Bijlage VI
Bijlage VII	Huisvestingsnormen	Bijlage VII	Bijlage VII
Bijlage VIII	Aanpassing normtabel	Bijlage VIII	*Vervalt*
Bijlage IX	Reglement dispensatie *CAO voor Uitzendkrachten*	Bijlage IX	Bijlage IX

Protocol A	Opleiding	Protocol A	Protocol A
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31)	Protocol B	Protocol B
Protocol C	Vakantiedagenregeling	Protocol C	Protocol C
Protocol D	Aanpassingen met ingang van 2015	Protocol D	Protocol D

Transponeringstabel *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017*, versie januari en maart 2015 (nieuw) met *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017*, versie juli 2014 (oud)		
Cao-artikelen nieuw	**Benaming cao-artikelen nieuw**	**Cao-artikelen tot 30 maart 2015**
Hoofdstuk 1	**Definities, werkingssfeer, karakter cao**	
1	Definities	1
	a., p. en r.	*Nieuw*
	o.	17 lid 1
2	Werkingssfeer	2
3	Looptijd	3
4	Dispensatie	4
Hoofdstuk 2	**Algemene verplichtingen werkgever en werknemer**	
5	Inschrijving	5
6	Voorwaarden van uitzending	6
7	Melding arbeidsverleden bij aanbod	7
8	Opgave van opgebouwde rechten	8
9	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming	9
10	Gedragsregels en sancties	10
11	Tijdverantwoording	11
Hoofdstuk 3	**Rechtspositie**	
12	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	12
13	Uitzendfasen	13
13a	Kortdurende detacheringsovereenkomsten	*Nieuw m.i.v. 1-7-2015*
14	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	14
15	Beëindiging van de detacheringsovereenkomst	15
15a	Transitievergoeding	*Nieuw m.i.v. 1-7-2015*
16	Proeftijden	16
17	Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning	17
Hoofdstuk 4a	**Functie-indeling en beloning**	
18	Functie-indeling	18
19	Beloning	19
20	Vakkrachten	20
21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	21
22	Salaris	22
23	Loonsverhoging	23
24	Periodieken	24

25	Toeslag onregelmatige werktijden	25
26	Overwerktoeslag	26
27	Compensatie-uren	27
28	Kostenvergoeding	28
29	*Vervallen*	
30	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	30
31	Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst	31
Hoofdstuk 4b	**Functie-indeling en beloning**	
18	Beloning	*Nieuw*
19	Inlenersbeloning vanaf de eerste dag terbeschikkingstelling	*Nieuw*
20	Functie-indeling en beloning	
20 lid 1		18 lid 2, 19 leden 2, 3 onder a. en 4 onder a.
20 lid 2		19 lid 5 onder b.
20 lid 3		22 lid 8
20 lid 4		Bijlage II, artikel 3
20 lid 5		22 lid 8
21	Arbeidsduurverkorting	*Nieuw*
22	Toeslagen	*Nieuw*
23	Initiële loonsverhoging	*Nieuw*
24	Kostenvergoeding	*Nieuw*
25	Periodieke verhoging	*Nieuw*
26	Verplichte correctie in verband met het wettelijk minimumloon	22 lid 5
27	ABU-beloning specifieke groepen	*Nieuw*
28	ABU-loongebouw	*Nieuw*
29	Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de allocatiegroep	*Nieuw*
30	Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de transitiegroep	*Nieuw*
31	Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht behorend tot de groep niet indeelbaar	*Nieuw*
32	Toepassingsregels ABU-beloning voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd	*Nieuw*
33	Verplichte correctie in verband met het wettelijk minimumloon	22 lid 5
34	Jeugdsalarissen	22 lid 4

35	Loonsverhoging	23, Bijlage VIII
36	Toeslag onregelmatige werktijden	25
37	Overwerktoeslag	26
38	Toeslagenmelding voor uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd	*Nieuw*
39	Kostenvergoeding	28
40	Loondoorbetaling fase-A-uitzendovereenkomst met uitzendbeding en detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd	
40 lid 1		30 lid 1
40 lid 2		30 lid 2
40 lid 3		30 lid 3
40 lid 4		31 lid 3 onder b.
40 lid 5		31 lid 5 onder d.
41	Loondoorbetaling fase-B-detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd	
41 lid 1		31 lid 3 onder b.
41 lid 2		13 lid 2 onder e.
41 lid 3		30 lid 3
41 lid 4		31 lid 5 onder d.
42	Loondoorbetaling fase B detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd	
42 lid 1		31 lid 3 onder b.
42 lid 2		31 lid 5 onder d.
43	Vervallen loondoorbetalingsverplichting	31 lid 4
44	Passende arbeid en herplaatsing	
44 lid 1		31 lid 1
44 lid 2		31 lid 1
44 lid 3		31 lid 2
44 lid 4		31 lid 3 onder a.
44 lid 5		31 lid 4
44 lid 6		31 lid 7, *aangepast*
44 lid 7		31 lid 9
45	Aanpassing feitelijk loon voor passende arbeid bij toepassing van de inlenersbeloning	
45 lid 1		31 lid 5 onder a., b., c.
45 lid 2		*Nieuw*
45 lid 3		31 lid 5 onder d.
45 lid 4		31 lid 3 onder b. en 19 lid 4 onder c.

46	Aanpassing feitelijk loon voor passende arbeid bij toepassing ABU-beloning	
46 lid 1		19 lid 2
46 lid 2		19 lid 3 onder b.
46 lid 3		19 lid 4
46 lid 4		31 lid 5 onder d.
47	Beperkte toepassing terugvalloon voor uitzendkracht met detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C	*Nieuw*
48	*Vervallen*	
49	Compensatie-uren	27
50	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	22 lid 6
51	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	21
Hoofdstuk 5	**Gezondheid en veiligheid**	
52	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	32
53	Arbeidsongeschiktheid	33
Hoofdstuk 6	**Werken en vrij**	
54	Arbeids- en rusttijden	34
55	Vakantiedagen	35
56	Vakantiebijslag	36
57	Kort verzuim en buitengewoon verlof	37
58	Algemeen erkende feestdagen	38
59	Vakantiewerkers	39
Hoofdstuk 7	**Betaalbaarstelling reserveringen**	
60	Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag	40
61	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie	41
Hoofdstuk 8	**Pensioen**	
62	Pensioenregeling	42
Hoofdstuk 9	**Scholing**	
63	Scholing	43
Hoofdstuk 10	**Internationaal**	
64	De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	44
65	Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	44a

66	Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	44b
67	Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont	45
68	De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	46
Hoofdstuk 11	**Geschillencommissie**	
69	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	47
70	Geschillencommissie	48
71	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	49
Hoofdstuk 12	**Overig/slot**	
72	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	50
73	Evaluatie en opzegging van de cao-bepalingen	51
74	Tussentijdse wijziging en opzegging	52
75	Naleving	53
76	Nadere bepalingen	54
77	Aard van de cao-bepalingen	55
Bijlage I	Functie-indeling	Bijlage I
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	Bijlage II
Bijlage II, artikel 3a		*Vervalt m.i.v. 30 maart 2015*
Bijlage II, artikel 4		Bijlage II, artikel 5
Bijlage II, artikel 5		Bijlage II, artikel 6
Bijlage II, artikel 6		Bijlage II, artikel 7
Bijlage II, artikel 7		Bijlage II, artikel 8
Bijlage II, artikel 8		Bijlage II, artikel 9
Bijlage II, artikel 9		Bijlage II, artikel 10
Bijlage II, artikel 10		Bijlage II, artikel 11
Bijlage II, artikel 11		Bijlage II, artikel 12
Bijlage II, artikel 12		Bijlage II, artikel 13
Bijlage II, artikel 13		Bijlage II, artikel 14
Bijlage II, artikel 14		Bijlage II, artikel 15
Bijlage II, artikel 15		Bijlage II, artikel 16
Bijlage II, artikel 16		Bijlage II, artikel 17
Bijlage III	Pensioen	Bijlage III
Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	Bijlage IV

Bijlage V	Niet indeelbare functies	*Nieuw*
Bijlage VI	Overzicht commissie *CAO voor Uitzendkrachten*	Bijlage VI
Bijlage VII	Huisvestingsnormen	Bijlage VII
Bijlage VIII	Aanpassing normtabel	*Vervalt*
Bijlage IX	Reglement dispensatie *CAO voor Uitzendkrachten*	Bijlage IX
Protocol A	Opleiding	Protocol A
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31)	Protocol B
Protocol C	Vakantiedagenregeling	Protocol C
Protocol D	Aanpassingen met ingang van 2015	Protocol D

Werknemersorganisaties

FNV Flex
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNV0FNV)
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
www.unie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
www.cnvflex.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
www.lbv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

